

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI RSUD DR.R.M. DJOELHAM BINJAI.**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Memenuhi
Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

**RICO AGRIPA GINTING
14.860.0174**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Di RSUD
DR.RM. Djoelham Binjai.
Nama : Rico Agripa Ginting
NPM : 14.860.0174
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

Pembimbing II

Drs. Maryono, M. Psi



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1)
PSIKOLOGI

Pada Tanggal

7 Juni 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd

Dewan Penguji

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi.
2. Syafrizaldi S. Psi, M. Psi
3. Suryani Hardjo S. Psi, M.A
4. Drs. Maryono, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 7 Juni 2018

Rico Agripa Ginting
Rico Agripa Ginting
14.860.0174



**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Di RSUD
Dr.R.M. Djoelham Binjai**

Oleh :
Rico Agripa Ginting
14.860.0174

ABSTRAK

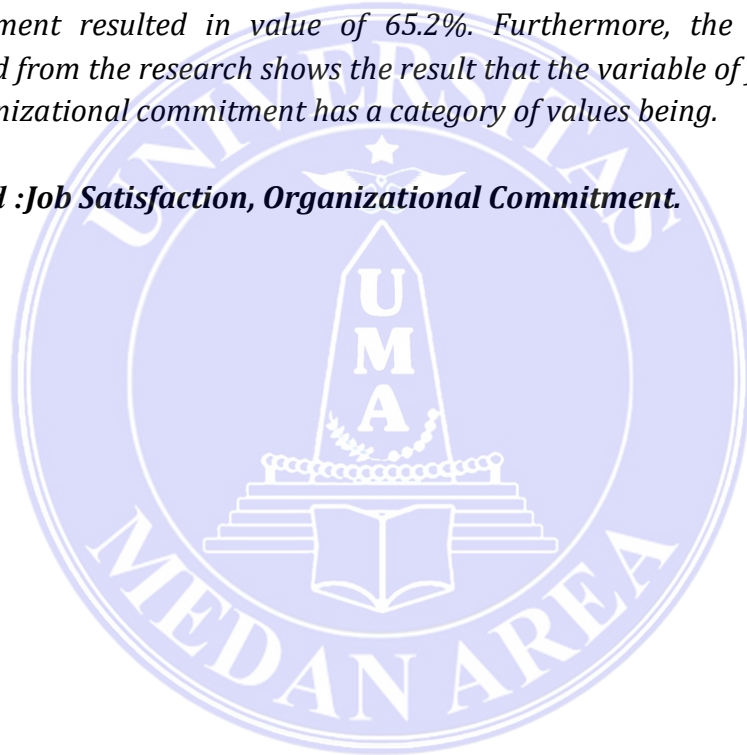
Penelitian ini adalah kuantitatif korelasi yang bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat RSUD Dr.R.M. Djoelham Binjai. Penelitian ini menggunakan Sampel sebanyak 70 orang perawat (PNS) yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan dimensi - dimensi dari variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kedalam skala bentuk *Likert*. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,807$; $p = 0,000$, berarti $p < 0,01$. Selanjutnya sumbangan nilai yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai sebesar 65,2%. Selanjutnya nilai rata - rata yang diperoleh dari penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki kategori nilai yang sedang.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.*

Abstract

This study is a quantitative correlation that aims to see the relationship of job satisfaction with organizational commitment on nurses RSUD Dr.R.M. Djoelham Binjai. This study used a sample of 70 people nurses (PNS) taken using the technique of sampling Purposive Sampling. This research uses data retrieval method using job satisfaction scale and organizational commitment scale based on the dimensions of job satisfaction variable with organizational commitment to Likert shape scale. This study uses product moment correlation technique with the result there is a significant relationship between job satisfaction with organizational commitment. This result is proved by correlation coefficient $r_{xy} = 0,807$; $p = 0.000$, mean $p < 0,01$. Furthermore, the contribution of value given by job satisfaction variable to organizational commitment resulted in value of 65.2%. Furthermore, the average value obtained from the research shows the result that the variable of job satisfaction on organizational commitment has a category of values being.

Keyword :Job Satisfaction, Organizational Commitment.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran tuhan yang maha esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI di RSUD Dr.R.M. Djoelham Binjai”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Untuk kedua orangtua saya yang telah mendukung saya secara moral dan moril untuk menyelesaikan skripsi ini .
2. Untuk abang dan adik saya yang telah mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
4. Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof.Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Hairul Anwar Dalinmunthe, S.Psi,M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Suryani Hardjo,S.Psi, MA selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan proposal ini.

8. Bapak Drs. Maryono, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut melancarkan proses penyelesaian kuliah dan proposal peneliti.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014 kelas REG-B 1
11. Seluruh Teman-teman satu bimbingan yaitu : Muhammad Ikrom, Muhammad Nur Ikhsan, Khairuni Atikah, Muna Rahma Khair, Alm. Samuel Eben Haezer Pasaribu yang telah memberi semangat dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh Teman - teman Scouting Legion yaitu : Muhammad Ikrom, Muhammad Nur Ikhsan, Ahmad Arief Rahman Tarigan, Kresna Bayu Senoaji, Abdi Hardiansah Hasibuan yang telah mendukung dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh Teman - teman Pengurus Permata Runggu Tanah Merah Yaitu :
David Ginting, Rani Putri Br Barus, Merylin Bayu Munthe, Julio Kaban, Putri Jemima Br Ginting, Tama Loy Dennis Munthe, Siska Triamenda Br Ginting, Reza Pratama Surbakti, Gita Aristi Br Ginting, Kesyia Bregita Br Ginting yang telah memberi dukungan dan juga semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan proposal ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
15. Semua bagian administrasi yang telah membantu saya dalam urusan surat menyurat selama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 7-Juni- 2018

Rico Agripa Ginting

14.860.0174



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pengertian Karyawan.....	10

B. Komitmen Organisasi	11
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi	13
3. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi	14
4. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi.....	16
C. Kepuasan Kerja.....	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2. Teori Kepuasan Kerja.....	19
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
4. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja	22
5. Fungsi Kepuasan Kerja.....	24
6. Dimensi kepuasan Kerja	24
7. Ciri - Ciri kepuasan Kerja	25
D. Hubungan Kepuasan kerja Dengan Komitmen organisasi	28
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis	33
BAB III: METODE PENELITIAN	34
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	34

B. Desain Penelitian	34
C. Identifikasi Variabel Penelitian	34
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
E. Populasi Dan Sampel Penelitian	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Validitas dan Reliabilitas Alat ukur.....	41
1. Validitas	41
2. Reliabilitas	42
H. Metode Analisi Data.....	43
BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancanah Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian.....	50
1. Persiapan Administrasi.....	50
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	50
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	53
C. Pelaksanaan Penelitian.....	57

	Halaman
D. Hasil Analisis Data	59
1. Uji Asumsi	59
2. Uji Linearitas Hubungan.....	60
3. Hasil Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i>	61
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	62
E. Pembahasan	66
BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1	Kisi – Kisi Distribusi Skala Komitmen Organisasi	39
2	Kisi – Kisi Distribusi Skala Kepuasan kerja	40
3	Distribusi Skala Komitmen Organisasi Sebelum Penelitian	51
4	Distribusi Skala Kepuasan kerja Sebelum Penelitian	53
5	Perincian Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi yang Sahih dan Gugur	55
6	Perincian Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja yang Sahih dan Gugur	57
7	Penomoran Baru Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	58
8	Penomoran Baru Skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba	58
9	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	60
10	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	61
11	Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	62
12	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean empirik	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1	Kerangka konseptual	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi pelaku yang aktif dari setiap aktifitas organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam bekerja, karena masih ada juga karyawan yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg & Baron, 2003).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins & Timothy, 2008).

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dan kawan-kawan, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana yang pernah digambarkan Porter, yaitu sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pengertian tersebut memberi arti dua komitmen, yaitu: Komitmen terhadap organisasi atau kemana organisasi itu digerakkan, dimana komitmen tinggi akan mempertahankan keanggotaannya serta komitmen pada nilai-nilai, norma dan budaya organisasi yang memberi batasan yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dimana hal-hal tersebut memberi keyakinan kuat pada anggota yang menimbulkan komitmen kuat pada organisasi.

Robbins (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. komitmen yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang memperkerjakannya. Robbins (2013) yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi tinggi dapat menekan tingkat keluar masuk pekerja.

Adapun komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain : Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja; dan Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi. Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, Kepuasan kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa menjadi bagian penting pada suatu organisasi yang ditunjukkan melalui idenya, sikap dan juga kemajuan suatu organisasi.

Untuk membangun komitmen organisasi, pemimpin harus yakin bahwa anggota organisasi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau memperoleh

kepuasan kerja dari organisasi. Tanpa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi akan sulit diharapkan. Sebaliknya kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan komitmen organisasi hal ini sejalan dengan yang dikatakan Kreitner dan Kinicki (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Newstrom dan Davis (1993) juga mengemukakan bahwa tingkat kepuasan akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Beberapa penelitian menemukan bahwa sikap karyawan terhadap perusahaan dan persepsi terhadap imbalan yang diperoleh memberikan kontribusi yang besar pada komitmen karyawan terhadap perusahaan (Dunham dkk, 1994).

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang Hal ini sejalan dengan pendapat Davis (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Hasibuan (2008) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi kepuasan kerja yang komprehensif seperti melibatkan kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan menyatakan bahwa itu adalah "emosi yang menyenangkan atau positif keadaan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Robbins 1998 (Dalam Munandar, 2001) Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/ karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Spector (1997) menekankan bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Apresiasi, komunikasi, teman sekerja, manfaat, kondisi kerja, lingkungan serta kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan Kerja dapat disimpulkan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang melalui perilaku yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti apa yang ia terima dari apa yang ia lakukan, pekerjaan itu sendiri, promosi yang dilakukan sebuah organisasi, hubungan dengan atasan, dan teman bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azuar Juliandi (2004) sebelumnya mengenai beberapa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervise, dan imbalan terhadap komitmen organisasi. Dalam analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kondisi kerja dan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan rekan kerja dan imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Imbalan merupakan predictor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Debri Setia Ningrum (2004) dengan judul hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hipotesis pertama diterima, ada hubungan yang positif dan sangat signifikan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Faktor kesetaraan merupakan faktor yang terdapat dalam variabel komunikasi interpersonal yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis kedua penelitian ini juga diterima, berarti ada hubungan yang positif dan sangat signifikan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. Faktor normatif

merupakan faktor yang dominan dalam variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan salah satu seorang perawat, Mereka menyatakan bahwa bahwa para perawat merasakan kurang puas terhadap organisasi dikarenakan oleh berbagai faktor, Salah satu nya adalah para perawat merasa kurangnya penghargaan yang diberikan kepada mereka oleh RSUD terhadap hasil kerja mereka. Dan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan beberapa saat para perawat meninggalkan pekerjaan nya untuk keluar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul sebagai berikut: **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas terdapat beberapa fenomena yang ditemukan pada perawat di rumah sakit RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai dimana ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara. Hal yang ditemukan yaitu para perawat kurang puas terhadap organisasi dikarenakan para perawat merasa kurangnya penghargaan yang diberikan kepada mereka oleh RSUD terhadap hasil kerja mereka dan juga ditemukan pada hasil observasi jika para perawat beberapa saat meninggalkan pekerjaan nya untuk keluar.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu

dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Dr.R.M.Djoelham Binjai”. Komitmen Organisasi dipilih karena Peningkatan Komitmen Organisasi akan membawa kemajuan untuk RSUD.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam hal ini yaitu Apakah ada hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang kepuasan kerja dan *komitmen organisasi*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *komitmen organisasi* maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang kepuasan kerja dan *komitmen organisasi* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap kepuasan kerja dan *komitmen organisasi*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi pelaku yang aktif dari setiap aktifitas organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam bekerja, karena masih ada juga karyawan yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2008), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manullang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013).

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg & Baron, 2003).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins and Timothy, 2008,).

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dan kawan-kawan, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana yang pernah digambarkan Porter, yaitu sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pengertian tersebut memberi arti dua komitmen, yaitu: Komitmen terhadap organisasi atau kemana organisasi itu digerakkan, dimana komitmen tinggi akan mempertahankan keanggotaannya serta komitmen pada nilai-nilai, norma dan budaya organisasi yang member batasan yang boleh atau tidak boleh dilakukan,

dimana hal-hal tersebut memberi keyakinan kuat pada anggota yang menimbulkan komitmen kuat pada organisasi.

Robbins (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang memperkerjakannya. Robbins (2013) yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi tinggi dapat menekan tingkat keluar masuk pekerja.

Luthans (2011) berpendapat Sebagai sikap, komitmen organisasi paling banyak sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk memberikan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi; dan (3) yang pasti kepercayaan, dan penerimaan, nilai dan sasaran organisasi. Dengan kata lain, ini adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan merupakan proses yang berkelanjutan melalui mana para peserta organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan organisasi mereka melanjutkan kesuksesan dan kesejahteraan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (a) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (b) kemauan untuk menerapkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan dan penerimaan pasti akan nilai

dan tujuan organisasi. (R.T. Mowday, L.W. Porter, dan R.M. Steers) 4. Dengan kata lain, karyawan menampilkan sikap milik organisasi, rasa organisasi "MY".

Komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa menjadi bagian penting pada suatu organisasi yang ditunjukkan melalui idenya, sikap dan juga kemajuan suatu organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Komitmen organisasi terbentuk dari beberapa faktor seperti yang dikatakan Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain : 1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. 2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan 3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : 1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, Kepuasan kerja dan kepribadian. 2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. 3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. 4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Fink dalam Kaswan (2012) mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh, yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerjanya antar unit organisasi.
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Sedangkan Menurut Michaels dalam Setiawan (2011), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

a. Komitmen pada pekerjaan

Refleksi dari tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak bekerja.

b. Komitmen dalam kelompok

Tekad bersama untuk bekerja demi tujuan yang diinginkan bersama-sama. ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

c. Komitmen pada organisasi

Suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. ciri-ciri komitmen pada organisasi: selalu berupaya untuk mengsucceskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berfikir positif pada kritik dari teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

4. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Allan dan Meyer (1990) dan Meyer et al., (1989) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yang terdiri atas:

1. Komitmen afektif, yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. Komitmen kontinuans, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan instrumen peramal yang tepat untuk melihat perpindahan kerja dan instrumen yang lebih baik dibandingkan dengan kepuasan kerja karena dengan berjalannya waktu dan menyadari keterkaitannya dengan organisasi maka tingkat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki dari pekerja akan semakin tinggi. Komitmen organisasi juga merupakan peramal lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja.

Steers dan Salancik (1991) walaupun tidak secara tegas mengatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun dalam situasi hubungan pekerja dan organisasi yang begitu kompleks beberapa aspek kepuasan

kerja dapat dipenuhi melalui manifestasi komitmen terhadap organisasi. Model hubungan sebab akibat komitmen organisasi yang bersifat lingkaran umpan balik, pada situasi tertentu dapat menjelaskan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2013).

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Selain Itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka hal ini merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Pendekatan Wexley dan Yukl (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian -penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun individunya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2013).

Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi kepuasan kerja yang komprehensif seperti melibatkan kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif atau sikap dan menyatakan bahwa itu adalah "emosi yang menyenangkan atau

positif keadaan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Howell dan Dipboye 1986 (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Selain itu menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Kepuasan Kerja dapat disimpulkan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang melalui perilaku yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti apa yang ia terima dari apa yang ia lakukan, pekerjaan itu sendiri, promosi yang dilakukan sebuah organisasi, hubungan dengan atasan, dan teman bekerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

Hughes, Ginnet, Curphy dalam Leadership (2012) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu:

1. Teori Afektivitas

Afektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangasangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negatif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak bahagia. Sedangkan afektivitas positif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan dengan sikap positif.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

a. Sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*), Faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor

memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.

b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Spector (1997) menekankan bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Apresiasi, komunikasi, teman sekerja, manfaat, kondisi kerja, lingkungan serta komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Pendapat yang ditemukan oleh Ghiselli dan Brown (1977) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- A. Kedudukan (*posisi*), umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada pegawai yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- B. Pangkat (*golongan*), pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (*golongan*), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- C. Umur, dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai umur di antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur - umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

D. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E. Mutu pengawasan, hubungan antara pegawai dengan pimpinan sangat paling penting artinya menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan pegawai dapat diungkapkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan (Wibowo, 2010).

4. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002), terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu, teman, dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek lain menurut Robbin (2013) yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka,
2. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan penghargaan mereka,
3. Kondisi kerja yang mendukung, pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
4. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadian nya kongruen (sama dan sebagun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi. (Jewell dan Siegall, 1998).

5. Fungsi Kepuasan Kerja

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 1998).

6. Dimensi Kepuasan Kerja

Nelson dan Quick (2006) Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja.

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan
3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
4. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
5. Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

7. Ciri - Ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Handoko (1992) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan

absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

As'ad (2000) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kartono (1994) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: (1) Rasa bangga terhadap pekerjaannya. (2). Menyenangi dan mencintai pekerjaan. (3).Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan.(4). Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ciri-ciri kepuasan kerja di atas merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu supaya tergambar dengan jelas pengukuran pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja:

a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

b. Menyenangi dan mencintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia.

Pidarta (1988) menyatakan: Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Pidarta (1988) menyatakan tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan dalam bekerja, akan mampu memiliki kebanggaan dalam bekerja meskipun pekerjaan itu sulit baginya, memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat dan konsisten, memiliki kebahagiaan dan kegairahan dalam bekerja yang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia, dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan itu berat

D. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan

RSUD Dr.R.M. Djoelham Binjai

Dalam proses bekerja tidak terlepas dari yang namanya dengan komitmen dalam organisasi. Di dalam perusahaan bukan suatu hal yang mudah membuat seorang karyawan untuk komitmen pada sebuah organisasi. Dibutuhkan waktu dan beberapa faktor dalam membentuk komitmen organisasi. Hal ini yang dikatakan Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : 1. Faktor personal, misalnya

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, Kepuasan kerja dan kepribadian. 2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. 3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. 4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg & Baron, 2003).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins and Timothy, 2008).

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Meyer dan kawan-kawan, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagaimana yang pernah digambarkan Porter (1993), yaitu sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan

untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pengertian tersebut memberi arti dua komitmen, yaitu: Komitmen terhadap organisasi atau kemana organisasi itu digerakkan, dimana komitmen tinggi akan mempertahankan keanggotaannya serta komitmen pada nilai-nilai, norma dan budaya organisasi yang member batasan yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dimana hal-hal tersebut memberi keyakinan kuat pada anggota yang menimbulkan komitmen kuat pada organisasi.

Robbins (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen yang tinggi berarti pemihakkan pada organisasi yang memperkerjakannya. Yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi tinggi dapat menekan tingkat keluar masuk pekerja.

Untuk membangun komitmen organisasi, pemimpin harus yakin bahwa anggota organisasi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau memperoleh kepuasan kerja dari organisasi. Tanpa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi akan sulit diharapkan. Sebaliknya kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan komitmen organisasi hal ini sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penting karena dapat

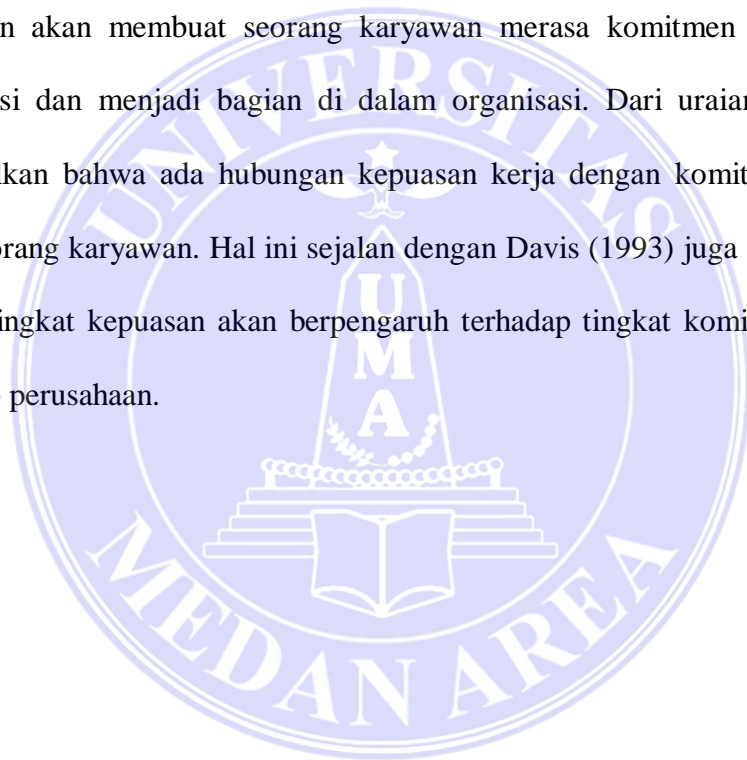
meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Newstroom dan Davis (1993) juga mengemukakan bahwa tingkat kepuasan akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Beberapa penelitian menemukan bahwa sikap karyawan terhadap perusahaan dan persepsi terhadap imbalan yang diperoleh memberikan kontribusi yang besar pada komitmen karyawan terhadap perusahaan (Dunham dkk, 1994).

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang Hal ini sejalan dengan pendapat Davis (2002) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

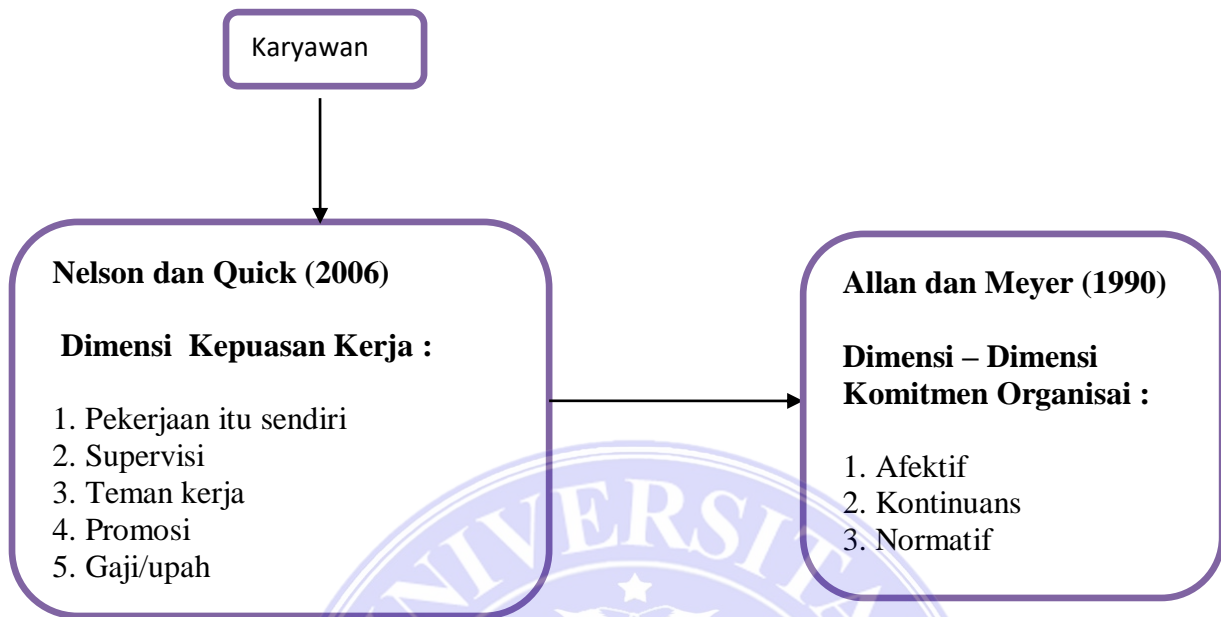
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azuar Juliandi (2004) sebelumnya mengenai beberapa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervise, dan imbalan terhadap komitmen organisasi. Dalam analisis regresi parsial menunjukkan bahwa

kondisi kerja dan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan rekan kerja dan imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Imbalan merupakan predictor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Pada saat seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan juga di dalam perusahaan maka akan berhubungan positif dengan komitmen organisasi pada karyawan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan akan membuat seorang karyawan merasa komitmen dengan sebuah organisasi dan menjadi bagian di dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan Davis (1993) juga mengemukakan bahwa tingkat kepuasan akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.



E. Kerangka Konseptual.



Gambar 1. Kerangka konseptual

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat, dengan asumsi jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi, dan atau sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi juga rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr R.M. Djoelham Binjai dimulai bulan Maret hingga bulan April 2018

B. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan data diungkap melalui skala, yang akan diskor dalam bentuk angka, dan akan dianalisis statistik dengan pendekatan survey.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas : Kepuasan kerja (X)
2. Variabel terikat : Komitmen Organisasi (Y)

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki defenisi operasional sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa menjadi bagian penting pada suatu organisasi yang ditunjukkan melalui idenya, sikap dan juga kemajuan suatu organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang melalui perilaku yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti apa yang ia terima dari apa yang ia lakukan, pekerjaan itu sendiri, promosi yang dilakukan sebuah organisasi, hubungan dengan atasan, dan teman bekerja.

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan.
3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

4. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
5. Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2007).

Menurut Sugiono (dalam Azwar, 2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2007) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai yang berjumlah 147 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2007) sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dalam penelitian. Penelitian pada RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai menggunakan Purposive Sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan memiliki karakteristik tertentu. Sampel sebanyak 70 orang. Adapun karakteristik nya yaitu :

1. Perawat tetap.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (1990), adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Skala dalam penelitian ini adalah, skala Komitmen organisasi (Afektif, Kontinuans, Normatif) dan skala Kepuasan kerja (Pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Teman kerja, Promosi, Gaji/upah).

Komitmen Organisasi

1. Komitmen afektif, yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. Komitmen kontinuans, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

. Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan positif (favorabel) dan Pernyataan Negatif (unfavorabel). Penilaian yang diberikan pada masing – masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favorabel adalah : Sangat Setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1. Untuk aitem berbentuk unfavorabel adalah : Sangat Setuju(SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak Setuju (TS) nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 4.

Tabel 1. Kisi – Kisi Distribusi Skala Komitmen Organisasi.

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Afektif	a. Keinginan dari diri sendiri untuk bekerja di rumah Sakit b. Perasaan senang bekerja di rumah sakit	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2	Kontinuans	a. Kesesuaian apa yang ia berikan dengan yang iaterima darirumah sakit b. Kesesuaian dengan perhitungan kebutuhan	2,8,14,20	5,11,17,23	8
3	Normatif	a. Kesamaan nilai yang adadi rumah sakit dengan nilai yangdianut b. Perasaan tanggung jawab untuk tetap loyal terhadap rumah sakit	3,9,15,21	6,12,18,24	8
		TOTAL	12	12	24

Kepuasan kerja

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan
3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
4. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis

dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

5. Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Tabel 2. Kisi – Kisi Distribusi Skala Kepuasan kerja.

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Pekerjaan itu sendiri	a. Kesempatan perawat untuk belajar b. Kesesuaian pekerjaan dan minat c. Memiliki variasi tugas	1,11,21,31	6,16,26	7
2	Gaji	a. Jumlah Pembayaran yang sesuai b. Mendapatkan keadilan dalam pembayaran c. Mendapt cara pembayaran yang sesuai	2,12,22,32	7,17,27	7
3	Promosi	a. Keadilan yang di dapat untuk mendapatkan promosi b. Kesempatan untuk mendapatkan promosi	3,13,23,33	8,18,28	7
4	Supervisi	a. Gaya yang menyenangkan dari supervisi b. Hubungan yang harmonis dari supervisi c. Kesempatan yang diberikan supervisi	4,14,24,34	9,19,29	7
5	Rekan kerja	a. Penghargaan terhadap kompetensi dari perawat lain b. Upaya saling membantu antar perawat c. Keramahan antar rekan kerja	5,15,25,35	10,20,30	7
	TOTAL		20	15	35

G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Hadi (2007) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item)
dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
- X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
- Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- X^2 : Jumlah kuadrat skor X
- Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2007).

Sekarang (dalam Azwar, 2007) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2007).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan RSUD Dr.R.M. Djoelham Binjai dengan menggunakan korelasi *product moment* perarson yang merupakan salah satu teknik untuk mencari tingkat keeratan hubungan antara dua variabel dengan cara memperkalikan momen- momen (hal – hal penting) kedua variabel tersebut dengan rumus *r. product moment* . Adapun rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{ N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \} \cdot \{ N \sum y^2 - (\sum y)^2 \}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

N = Jumlah subjek

Σxy = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

Σx = Jumlah seluruh skor x

Σy = Jumlah seluruh skor y

X^2 = Jumlah kuadrat skor X

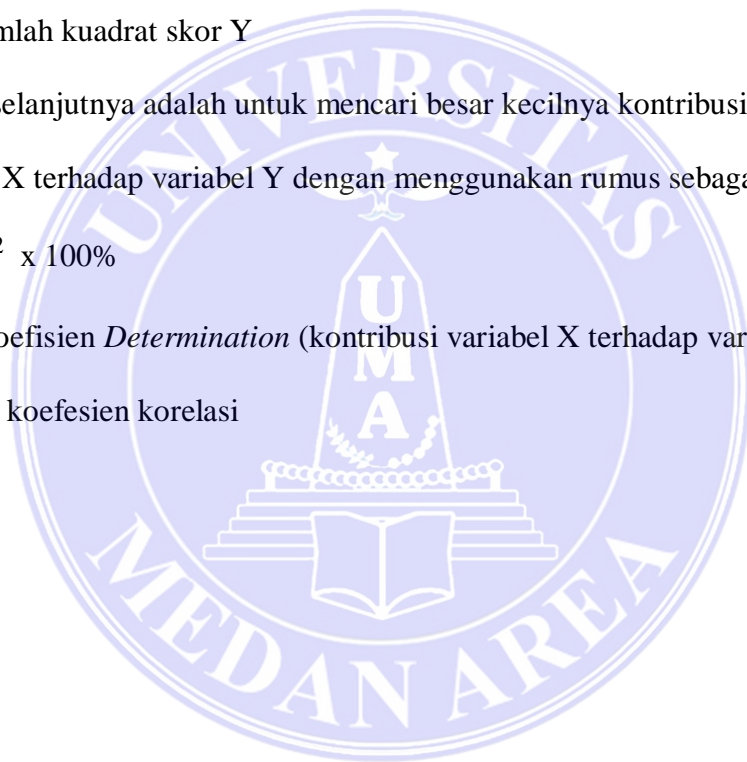
Y^2 = Jumlah kuadrat skor Y

Rumus selanjutnya adalah untuk mencari besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien *Determination* (kontribusi variabel X terhadap variabel Y)

r = Nilai koefisien korelasi



Daftar Pustaka

- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan organisasi. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Alifah. (2014). *Hubungan Antara Persepsi Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. Skripsi. Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Dan Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Sunan Ampek, Surabaya.*
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization". *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18
- Amstrong Michael, 2004. *Prosedur Penelitian performance management* (alih bahasa: Tony Setiawan). Tugu.Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.*
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian: Yogyakarta. Pustaka pelajar.*
- Davis, Keith dan Newstrom W, John. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta : Erlangga.*
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work. 11 edition. New York. Mc Graw – Hill*
- Dewayani, K.S.Psi. (2005). *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Profil Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rsj Prof. Dr. Soeroyo Magelang. Tesis. Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.*
- Dunham, Randall B., Jean A. Grube dan Maria B. Castaneda. 1994. *Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. Journal of Applied Psychology, Vol. 79. No. 3, 370-380.*
- Gde Bayu Surya Parwita, 2013 : *"Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja*
- Ghozali, A. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Akutansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*

- Gibson, James, L. 2000, *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke – 5. Cetakan ke – 3. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghiselli and Brown. 1995. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw Hill Book Company Inc.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, Amirul dan Haryono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2007.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Istiqomah, E. (2004). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan Lembaga Pendidikan Perkebunan Yogyakarta*. Tesis. Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Jewell, L.N & Siegal, M. 1998. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*. Alih Bahasa: Pudja atmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Juliandi, A. (2004). *Beberapa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisas (Studi empiris pada para dosen fakultas ekonomi universitas muhammadiyah sumatera utara)*.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kerlinger, F. N. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fith Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Kreitner, R, Kinicki, A. 1992 *Organizational Behavior* (2nd ed) Boston : Richard, D. Irwin, inc
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online). Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (20 oktober 2017)..

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior an Evidance- Based Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin Companise.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.

Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mettatya wordpress. *Nilai, Sikap, Kepuasan Kerja, Persepsi Dan Pengambilan Keputusan Individu*, Mei 11-2013.

Meyer, John P., Natalie J. Allen & Chatherine A. Smith. 1993. Commitment to Organizations an Occupations: Extentions and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. p.538-551

Miner, J.B. 2006. *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.

Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R.M. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Munandar, Ashar Sunyoto.(2008). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Munir, A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bahan Ajar. Medan, Program S1 Pendidikan Psikologi

Ningrum, D.S. (2004). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dosen*.Tesis. Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Nirmalan.wordpress *konsep-dasar-dan-teori-organisasi*//2012/07/22.

Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior; Foundations, Realities & Challenges*, 5th Ed. Ohio : South-Western

Pandiangan, L.M. (2015). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Perum Perumnas Regional I Medan*. Skripsi, Program Studi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Medan.

- Ranganu, A. (2015). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prakora Daya Mandiri. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bina Nusantara, Jakarta*
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2013). *Organizational Behavior 15 th.* New Jersey. Preson Education, inc.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks ; kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2001, *perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Siegall, M & Jewell, LN. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Edisi 2. Jakarta: Arcan.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Pt. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction : application, asesment, causes, and consequences*. CA. Sage.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Teorionline.wordpress.com/mitmen-organisasi/2010/02/04/.
- Wikipedia 14 Mei 2017. *Pengertian kepuasan kerja dan Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja*.
- Wexley, K. N., and Yukl, G.A., (terjemahan Sobarudin, M.). 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illionis: Richard, D. Irwin, Inc.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, S. A. (2015) *Hubungan Antara Konflik Interpersonal Dengan Kepuasan kerja Pada karyawan Pt. Suntory Garuda Beverages Pekanbaru. Thesis. Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim, Riau*.

BLUEPRINT KOMITMEN ORGANISASI

No	Dimensi	Indikator	SebaranButirAitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Afektif	a. Keinginan dari diri sendiri untuk bekerja di rumah Sakit b. Perasaan senang bekerja di rumah sakit	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2	Kontinuans	a. Kesesuaian apa yang ia berikan dengan yang ia terima dari rumah sakit b. Kesesuaian dengan perhitungan kebutuhan	2,8,14,20	5,11,17,23	8
3	Normatif	a. Kesamaan nilai yang ada di rumah sakit dengan nilai yang dianut b. Perasaan tanggung jawab untuk tetap loyal terhadap rumah sakit	3,9,15,21	6,12,18,24	8
		TOTAL	12	12	24

BLUEPRINT KEPUASAN KERJA

No	Dimensi	Indikator	SebaranButirAitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Pekerjaan itu sendiri	a. Kesempatan perawat untuk belajar b. Kesesuaian pekerjaan dan minat c. Memiliki variasi tugas	1,11,21,31	6,16,26	7
2	Gaji	a. Jumlah Pembayaran yang sesuai b. Mendapatkan keadilan dalam pembayaran c. Mendapt cara pembayaran yang sesuai	2,12,22,32	7,17,27	7
3	Promosi	a. Keadilan yang di dapat untuk mendapatkan promosi b. Kesempatan untuk mendapatkan promosi	3,13,23,33	8,18,28	7
4	Supervisi	a. Gaya yang menyenangkan dari supervisi b. Hubungan yang harmonis dari supervisi c. Kesempatan yang diberikan supervisi	4,14,24,34	9,19,29	7
5	Rekan kerja	a. Penghargaan terhadap kompetensi dari perawat lain b. Upaya saling membantu antar perawat c. Keramahan antar rekan kerja	5,15,25,35	10,20,30	7
TOTAL			20	15	35

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	
1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	66	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	84	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	59	
4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	4	1	1	3	4	1	2	1	2	4	1	3	4	61	
5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	77	
6	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	79	
8	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	58	
9	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	72	
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	74	
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	61	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
13	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	3	67	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	81	
15	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	73	
16	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	79	
17	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	68	
18	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	90
19	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	76	

20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	1	2	3	4	4	3	2	2	78
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	90
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	88
23	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	82
24	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	73
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	88
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	94
27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	1	3	3	4	3	3	77
28	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	2	67
29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	87
30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	3	82
31	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	1	1	3	4	4	4	1	4	74
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	86
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	70
34	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	1	2	2	4	62
35	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	82
36	4	2	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	4	1	1	1	4	3	1	2	61
37	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	74
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	93
39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	82

40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	3	4	3	2	3	4	4	1	3	2	74	
41	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	85	
42	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	76	
43	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	79	
44	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	69	
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	76	
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	70
47	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	60	
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	68	
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	85	
50	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	85	

Data Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	123
2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	113
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2	106	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	129	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	120	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	108
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	122
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	116
11	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	102
12	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	93
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	135
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	115	
15	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	101
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	2	104
17	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	81
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	115
19	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	117

20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	110
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	119
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	108
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	121
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	126
26	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	96
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	125
28	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	113
29	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	85
30	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	120	
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	108	
32	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	102
33	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	1	81	
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	2	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	110	
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	110	
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	126	
37	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	132	
38	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	111	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	128	

1	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	62
2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	50
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	42
4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	68
5	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	1	2	39
6	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	59
7	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	64
8	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	59
9	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	2	1	42
10	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	4	65
11	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	48
12	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	59
13	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	76
14	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	47
15	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	63
16	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	1	4	2	56
17	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	42
18	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	55
19	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	53
20	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	53

21	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	38
22	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	53
23	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	2	4	1	4	4	62
24	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	52
25	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	4	3	55
26	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	58
27	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	3	4	53
28	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	49
29	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	46
30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	72
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	60
32	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	56
33	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	39
34	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	44
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	69
36	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	69
37	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	68
38	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	52
39	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	65
40	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	52

41	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	1	4	3	65	
42	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	50	
43	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	2	3	55	
44	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	70	
45	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	4	52	
46	4	3	3	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	50	
47	3	3	3	2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3	2	58	
48	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	73	
49	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	53	
50	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	3	2	4	4	4	70	
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67	
52	3	1	3	1	3	1	1	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	52	
53	3	1	4	3	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	52	
54	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	1	2	3	2	4	59	
55	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	59	
56	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	77	
57	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	62	
58	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
59	3	1	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	4	55	
60	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	32	

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	TOTAL
61	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1									46
62	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4								72
63	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3									58
64	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4									64
65	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3									65
66	3	2	3	2	4	4	1	4	2	1	3	2	4	1	2	3	2	2	4	3	2									54
67	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3									57
68	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3									55
69	3	4	3	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	1	4	4	2	4	4	3	2									62
70	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3									65

Data Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	70			
2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	69			
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	51			
4	4	4	1	2	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	79		
5	1	3	1	2	4	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	4	1	4	1	2	1	1	3	55	
6	4	4	3	2	1	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	4	2	2	81	
7	1	2	4	4	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	65	
8	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	69	
9	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	68	
10	1	4	4	4	4	1	2	4	2	3	2	1	3	2	4	4	1	4	2	2	2	3	4	2	2	1	3	4	3	78	
11	1	1	1	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	66
12	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	85	
13	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	100	
14	4	4	2	1	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2	3	3	1	1	3	4	2	3	3	4	1	3	70	
15	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	93	
16	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2	4	3	82	
17	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	4	1	2	59	
18	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	4	1	3	2	63	
19	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	4	3	2	68	
20	4	3	4	1	1	4	3	1	3	2	1	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	4	3	74	

21	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	50
22	4	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	75
23	2	1	3	4	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	3	4	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	70
24	1	1	3	4	1	2	1	3	1	2	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	69
25	3	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	4	3	1	66
26	2	4	4	3	2	3	3	3	1	4	3	1	2	1	4	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	67
27	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	4	2	2	1	2	4	4	73
28	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	4	2	3	4	1	79
29	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	4	3	3	2	2	74
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	106
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	69
32	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	71
33	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	55
34	4	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	3	4	2	1	2	3	4	3	1	3	65
35	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	94
36	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	90
37	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	89
38	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	78
39	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	93
40	3	4	3	1	2	4	4	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	74

41	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	3	2	3	85	
42	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	4	3	67	
43	2	3	3	4	2	1	4	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	69	
44	3	3	2	4	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	94	
45	2	1	2	2	3	1	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	70	
46	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	77	
47	3	3	1	4	3	3	2	1	3	4	3	3	1	4	1	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1	78	
48	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	104
49	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	78
50	1	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	1	4	90	
51	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	92	
52	3	1	4	4	1	4	2	3	1	2	4	1	4	3	4	1	1	4	2	2	1	2	4	1	4	4	3	3	4	77	
53	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	4	1	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	73	
54	4	3	3	4	2	1	2	4	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	1	3	3	4	1	4	78	
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	70	
56	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	89	
57	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	78	
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	93	
59	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	4	1	4	83	
60	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	49

61	3	3	1	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	80	
62	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	96		
63	4	1	2	3	3	4	1	3	4	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2	4	2	4	3	3	74	
64	3	2	2	4	1	3	3	2	4	3	4	1	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	83	
65	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	98	
66	3	2	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	4	3	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2	83	
67	2	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	82
68	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	61	
69	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	68	
70	3	4	1	3	4	3	4	2	4	1	3	4	2	4	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	82	

Data Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba



Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 04:05:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO#\WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50

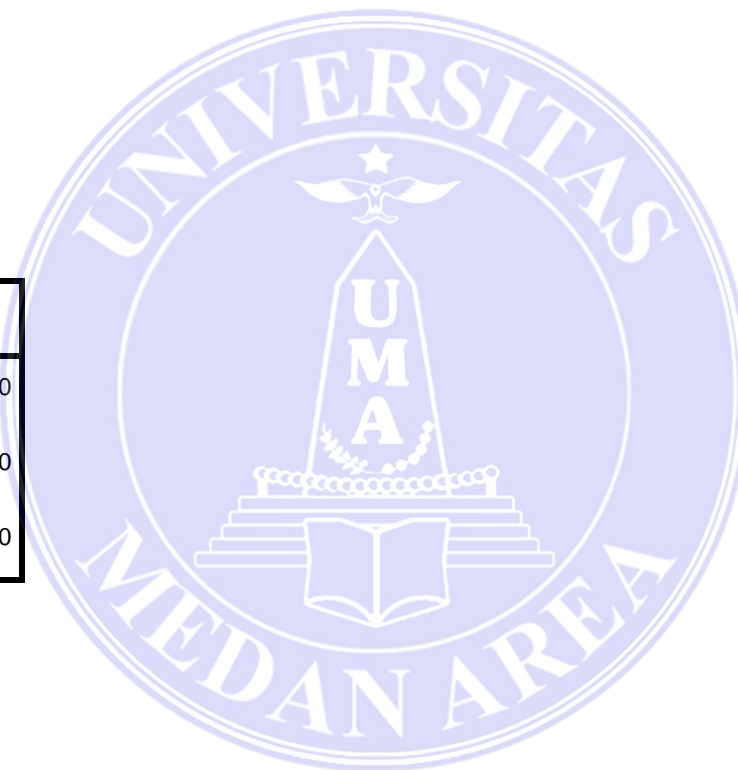
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,016

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

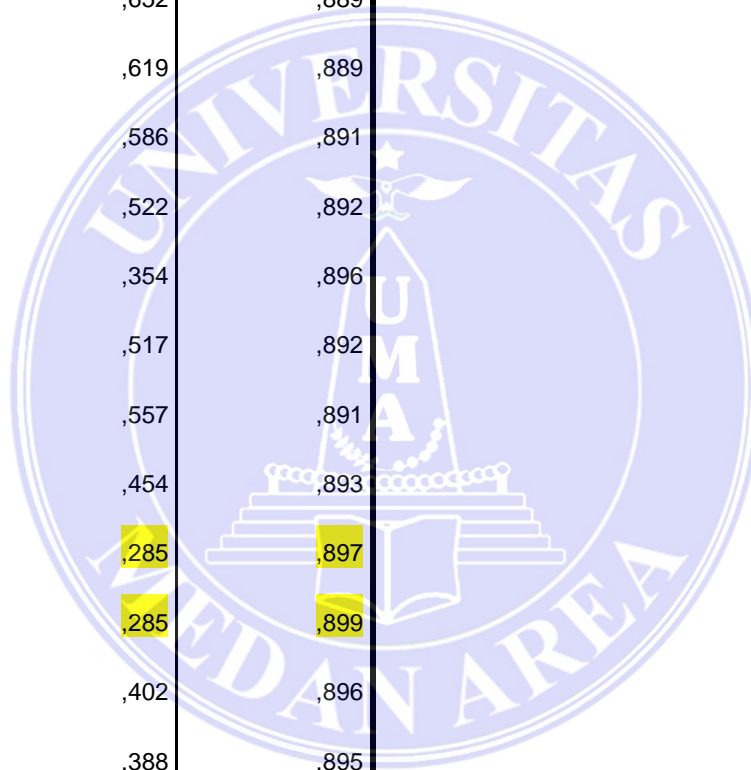
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	72,58	90,698	,536	,892
y2	72,84	90,341	,571	,891
y3	72,58	90,289	,690	,890
y4	72,76	92,839	,285	,897
y5	72,60	90,735	,532	,892
y6	72,60	90,327	,685	,890
y7	72,54	90,662	,715	,890
y8	73,24	87,737	,530	,892
y9	72,54	90,662	,715	,890
y10	73,22	89,971	,475	,893
y11	72,84	89,729	,591	,891

y12	73,32	89,773	,391	,896
y13	72,80	88,082	,652	,889
y14	73,10	86,622	,619	,889
y15	72,90	90,459	,586	,891
y16	72,90	90,500	,522	,892
y17	73,44	91,476	,354	,896
y18	73,40	88,612	,517	,892
y19	73,16	88,300	,557	,891
y20	72,90	90,786	,454	,893
y21	72,76	92,839	,285	,897
y22	73,14	91,551	,285	,899
y23	73,58	89,351	,402	,896
y24	73,02	90,796	,388	,895



Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 04:06:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	

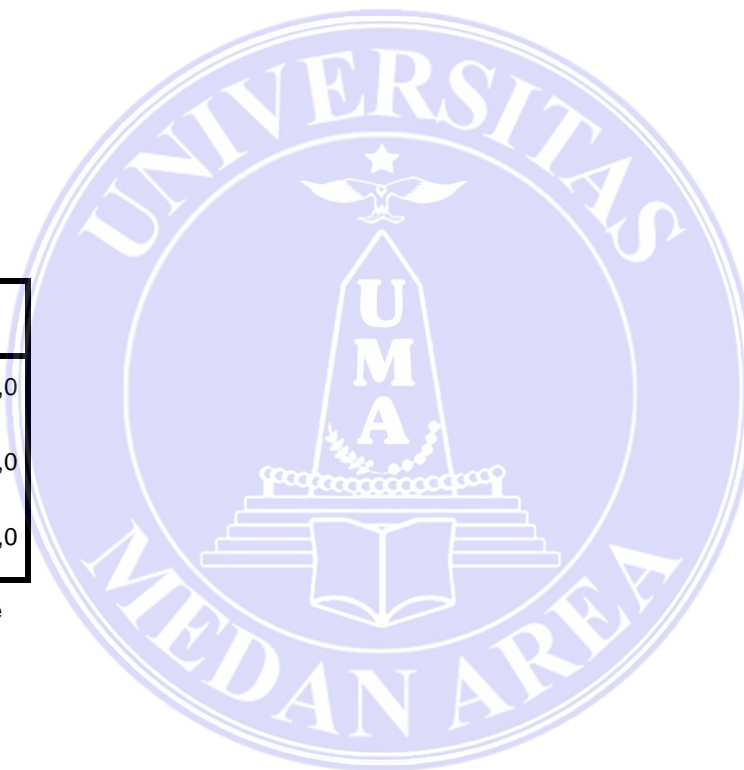
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y23 y24 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,047

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



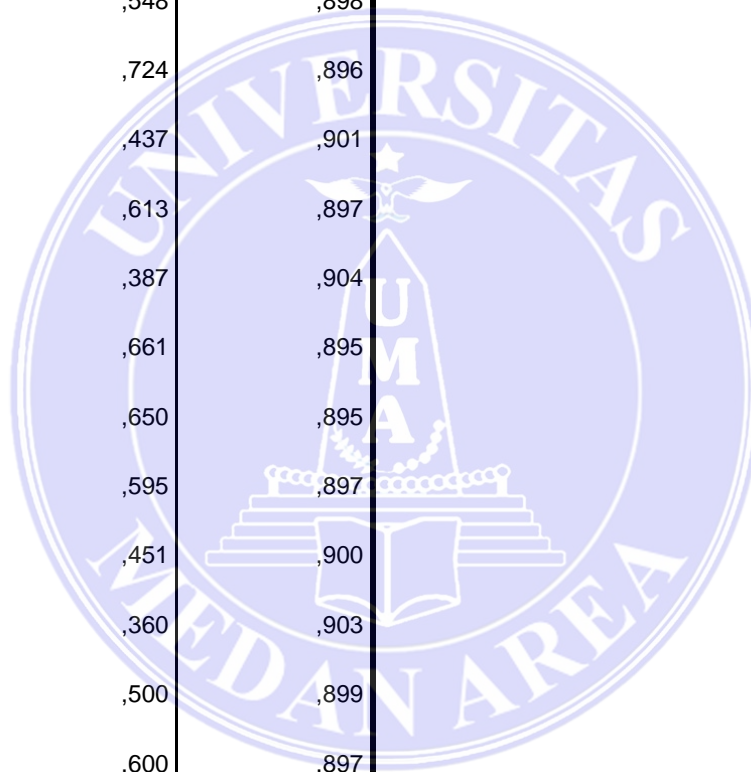
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	62,88	76,393	,547	,898
y2	63,14	76,082	,581	,897
y3	62,88	76,516	,650	,897
y5	62,90	76,541	,533	,899
y6	62,90	76,663	,633	,897

y7	62,84	76,423	,724	,896
y8	63,54	73,519	,548	,898
y9	62,84	76,423	,724	,896
y10	63,52	76,336	,437	,901
y11	63,14	75,388	,613	,897
y12	63,62	75,710	,387	,904
y13	63,10	74,010	,661	,895
y14	63,40	72,327	,650	,895
y15	63,20	76,204	,595	,897
y16	63,20	77,143	,451	,900
y17	63,74	77,135	,360	,903
y18	63,70	74,827	,500	,899
y19	63,46	73,723	,600	,897
y20	63,20	75,837	,515	,899
y23	63,88	74,679	,437	,902



y24	63,32	76,426	,399	,902
-----	-------	--------	------	------

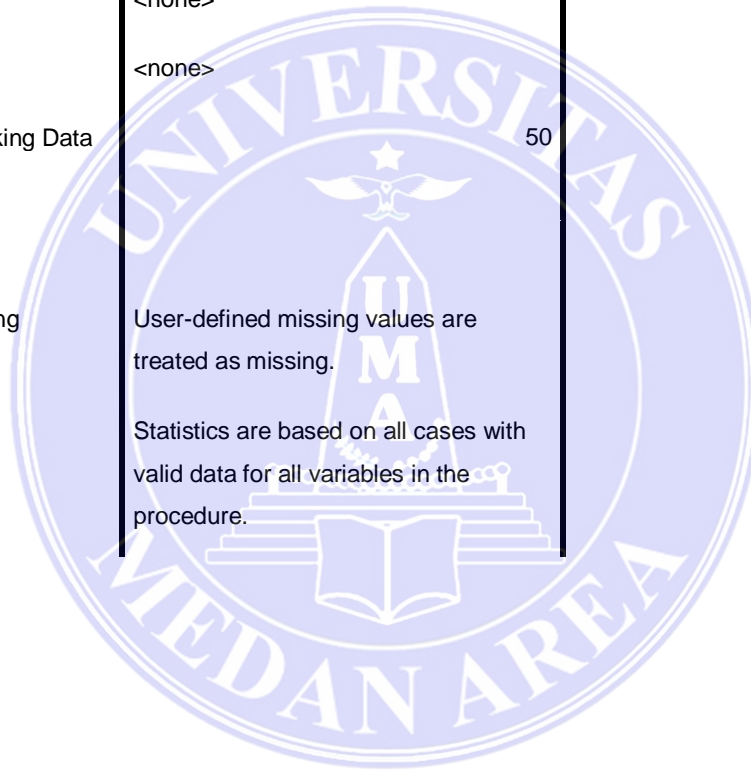


Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 03:58:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	RELIABILITY
	<pre> /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 x29 x30 x31 x32 x33 x34 x35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	00:00:00,031
Processor Time	
Elapsed Time	00:00:00,047

Scale: Kepuasan Kerja

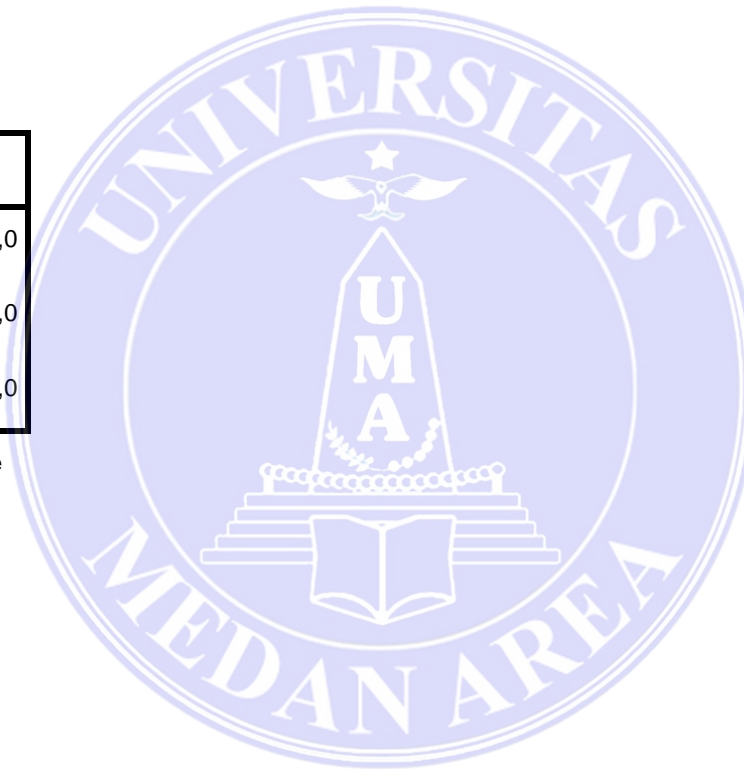
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------



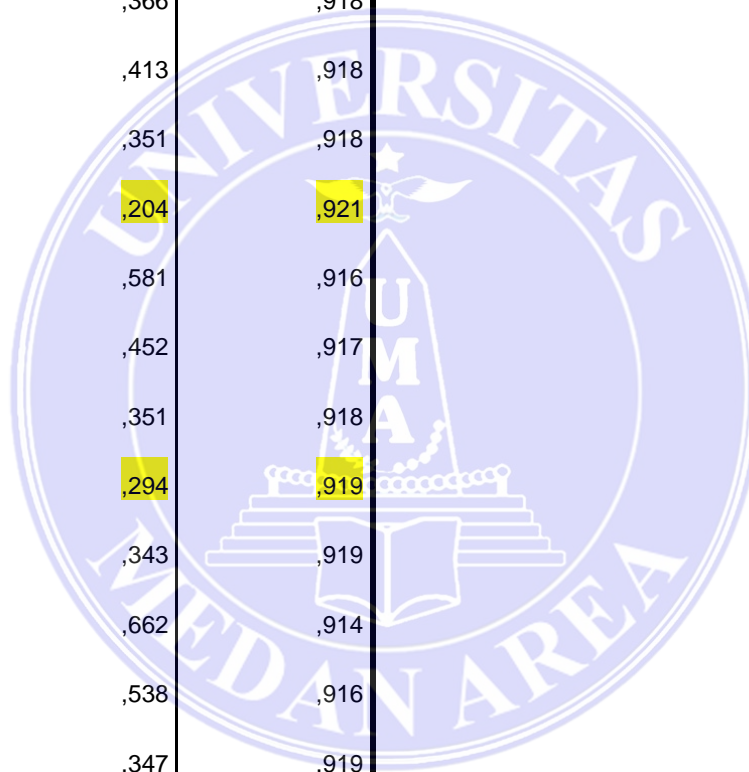
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	35

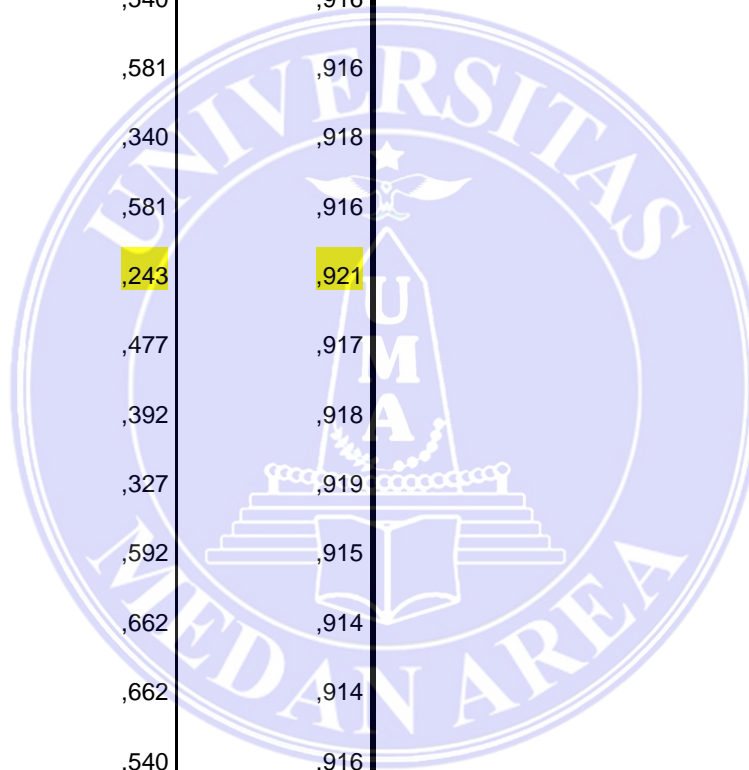
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	108,30	151,194	,592	,915
x2	107,98	158,306	,283	,919
x3	108,14	154,245	,540	,916
x4	108,40	148,122	,662	,914
x5	108,30	151,194	,592	,915

x6	108,14	154,245	,540	,916
x7	107,92	157,218	,366	,918
x8	108,98	154,755	,413	,918
x9	108,20	154,857	,351	,918
x10	109,02	156,918	,204	,921
x11	108,72	151,798	,581	,916
x12	108,64	152,153	,452	,917
x13	108,20	154,857	,351	,918
x14	108,30	156,214	,294	,919
x15	108,60	155,102	,343	,919
x16	108,40	148,122	,662	,914
x17	108,56	152,619	,538	,916
x18	109,46	153,641	,347	,919
x19	108,98	154,755	,413	,918
x20	109,00	152,531	,499	,917



x21	108,30	151,194	,592	,915
x22	108,14	154,245	,540	,916
x23	108,72	151,798	,581	,916
x24	108,56	156,088	,340	,918
x25	108,72	151,798	,581	,916
x26	108,76	155,370	,243	,921
x27	108,80	152,122	,477	,917
x28	108,68	155,161	,392	,918
x29	108,26	155,584	,327	,919
x30	108,30	151,194	,592	,915
x31	108,40	148,122	,662	,914
x32	108,40	148,122	,662	,914
x33	108,14	154,245	,540	,916
x34	108,30	151,194	,592	,915
x35	108,40	148,122	,662	,914

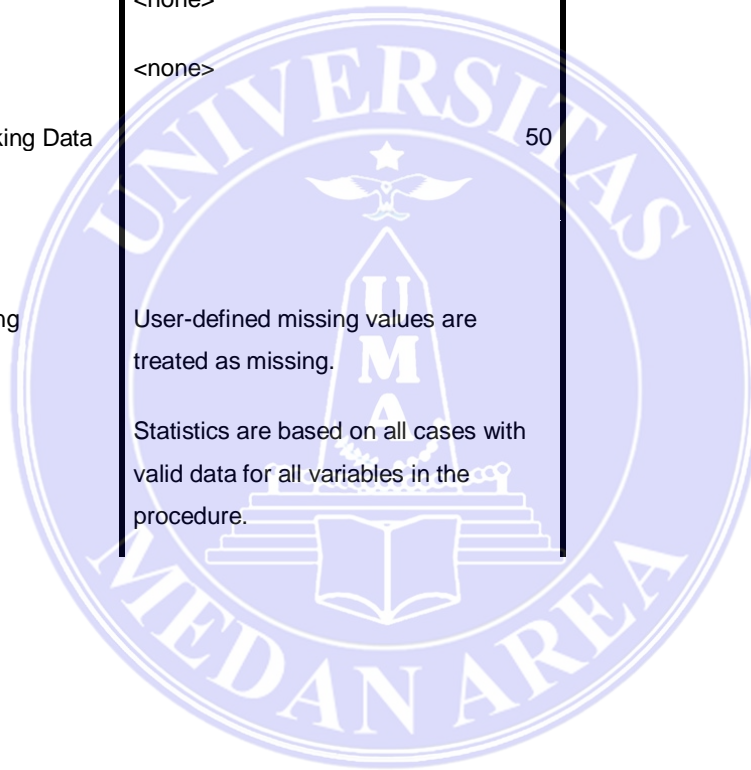


Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 04:01:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9  
x11 x12 x13 x15 x16 x17 x18 x19 x20  
x21 x22 x23 x24 x25 x27 x28 x29 x30  
x31 x32 x33 x34 x35
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

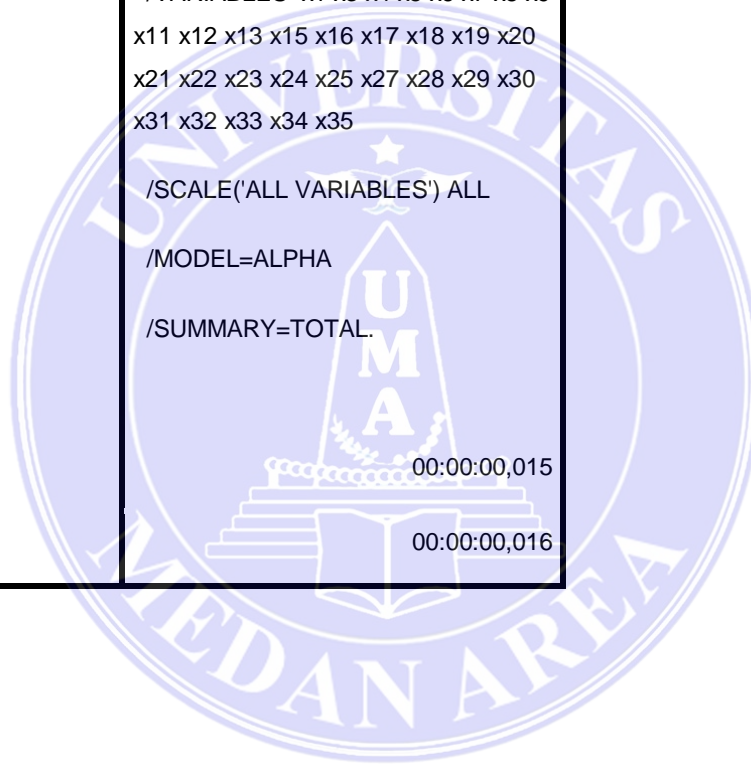
Resources

Processor Time

00:00:00,015

Elapsed Time

00:00:00,016



Scale: Kepuasan Kerja

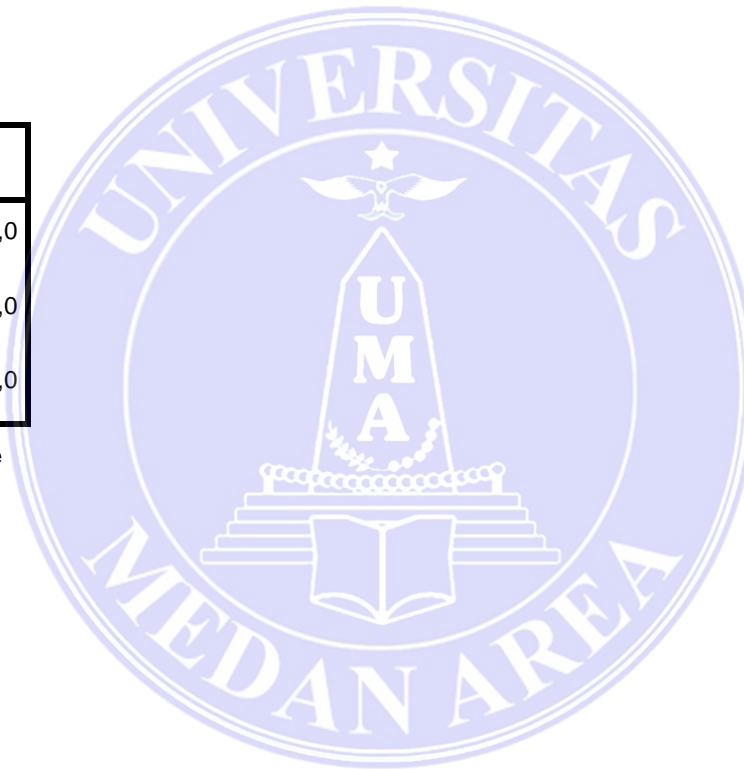
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

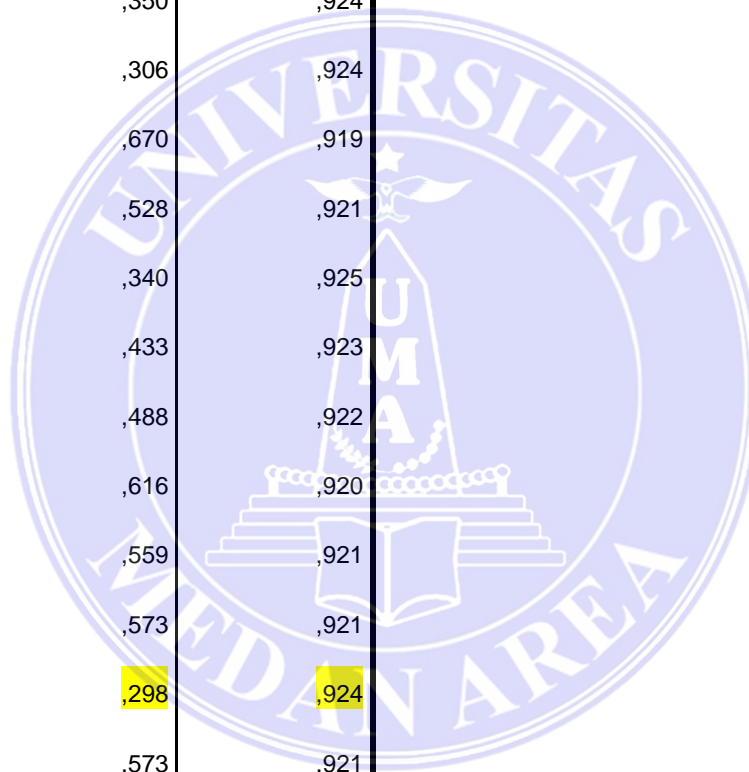
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	31



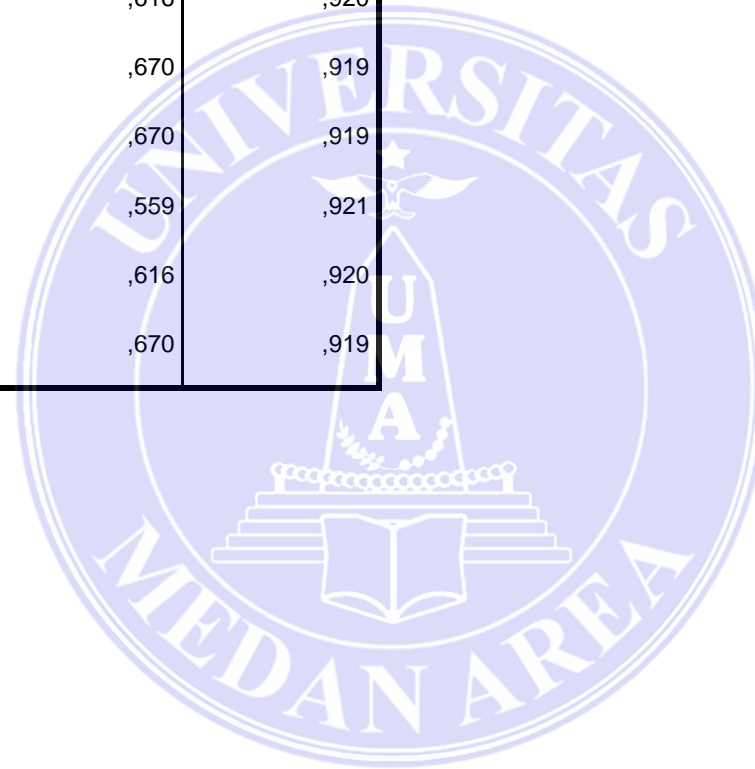
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	95,64	132,439	,616	,920
x3	95,48	135,438	,559	,921
x4	95,74	129,788	,670	,919
x5	95,64	132,439	,616	,920
x6	95,48	135,438	,559	,921
x7	95,26	138,319	,379	,923
x8	96,32	135,855	,433	,923
x9	95,54	136,253	,350	,924
x11	96,06	133,486	,573	,921

x12	95,98	133,449	,466	,922
x13	95,54	136,253	,350	,924
x15	95,94	137,078	,306	,924
x16	95,74	129,788	,670	,919
x17	95,90	134,296	,528	,921
x18	96,80	135,224	,340	,925
x19	96,32	135,855	,433	,923
x20	96,34	134,229	,488	,922
x21	95,64	132,439	,616	,920
x22	95,48	135,438	,559	,921
x23	96,06	133,486	,573	,921
x24	95,90	138,010	,298	,924
x25	96,06	133,486	,573	,921
x27	96,14	133,837	,467	,922
x28	96,02	136,836	,371	,923



x29	95,60	137,347	,301	,924
x30	95,64	132,439	,616	,920
x31	95,74	129,788	,670	,919
x32	95,74	129,788	,670	,919
x33	95,48	135,438	,559	,921
x34	95,64	132,439	,616	,920
x35	95,74	129,788	,670	,919



Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 04:02:03
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
	File	
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<pre> RELIABILITY /VARIABLES=x1 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x11 x12 x13 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23 x25 x27 x28 x29 x30 x31 x32 x33 x34 x35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,047

Scale: Kepuasan Kerja

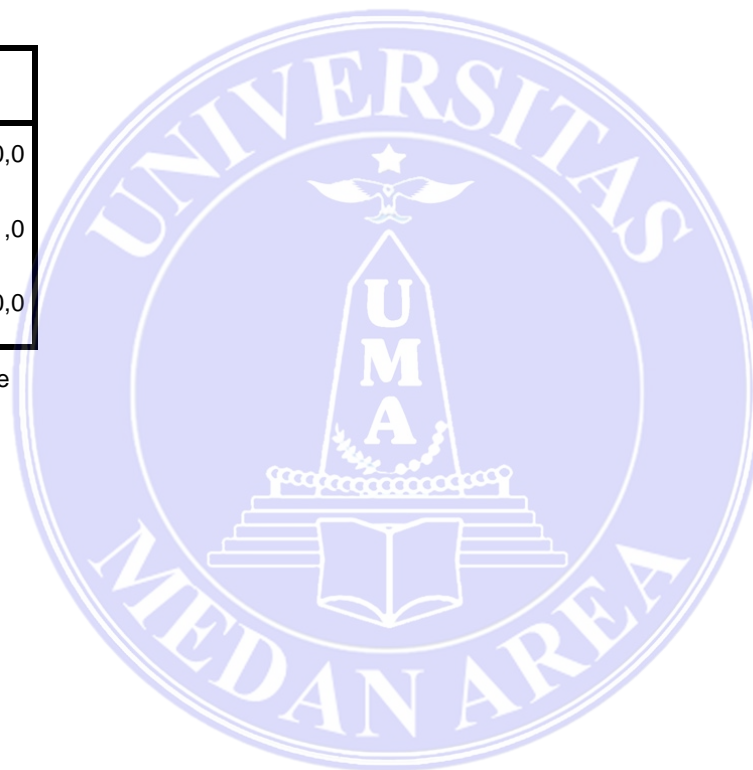
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

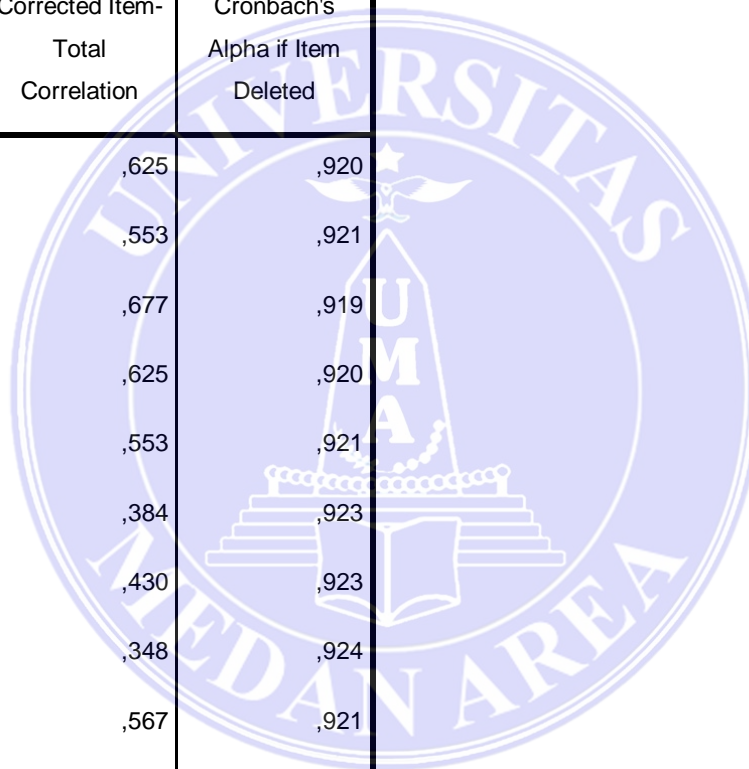
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	30

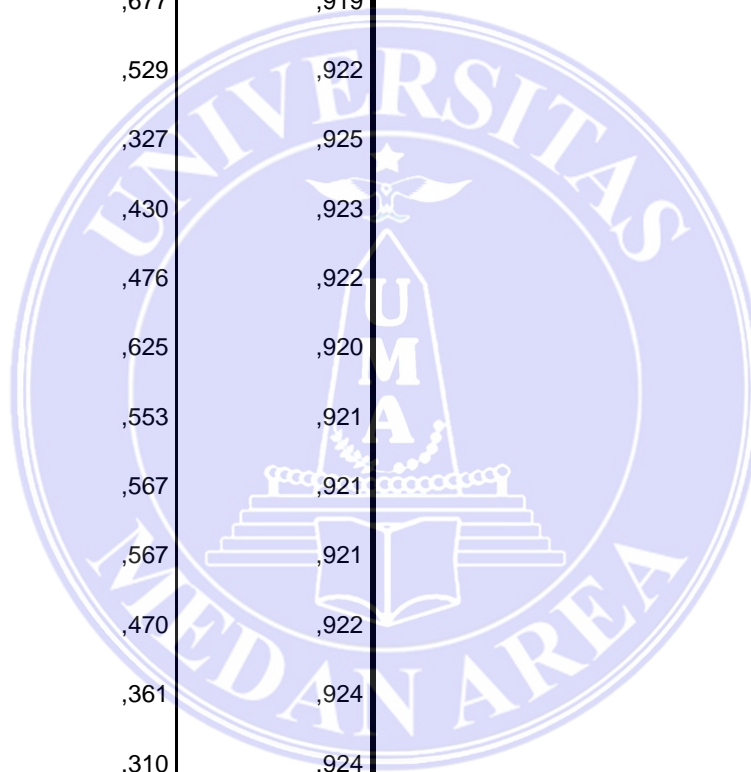


Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	92,52	127,683	,625	,920
x3	92,36	130,847	,553	,921
x4	92,62	125,098	,677	,919
x5	92,52	127,683	,625	,920
x6	92,36	130,847	,553	,921
x7	92,14	133,551	,384	,923
x8	93,20	131,224	,430	,923
x9	92,42	131,596	,348	,924
x11	92,94	128,956	,567	,921
x12	92,86	128,858	,464	,923
x13	92,42	131,596	,348	,924



x15	92,82	132,640	,291	,925
x16	92,62	125,098	,677	,919
x17	92,78	129,644	,529	,922
x18	93,68	130,793	,327	,925
x19	93,20	131,224	,430	,923
x20	93,22	129,767	,476	,922
x21	92,52	127,683	,625	,920
x22	92,36	130,847	,553	,921
x23	92,94	128,956	,567	,921
x25	92,94	128,956	,567	,921
x27	93,02	129,163	,470	,922
x28	92,90	132,296	,361	,924
x29	92,48	132,500	,310	,924
x30	92,52	127,683	,625	,920
x31	92,62	125,098	,677	,919



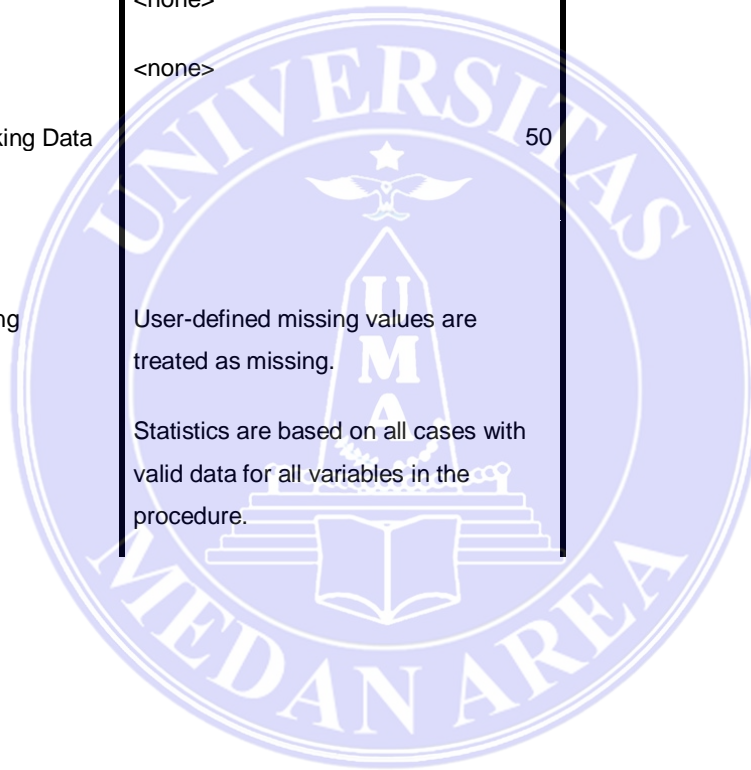
x32	92,62	125,098	,677	,919
x33	92,36	130,847	,553	,921
x34	92,52	127,683	,625	,920
x35	92,62	125,098	,677	,919

Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 04:03:07
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO#\WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel X Dan Y Data Mentah.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9  
x11 x12 x13 x16 x17 x18 x19 x20 x21  
x22 x23 x25 x27 x28 x29 x30 x31 x32  
x33 x34 x35
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

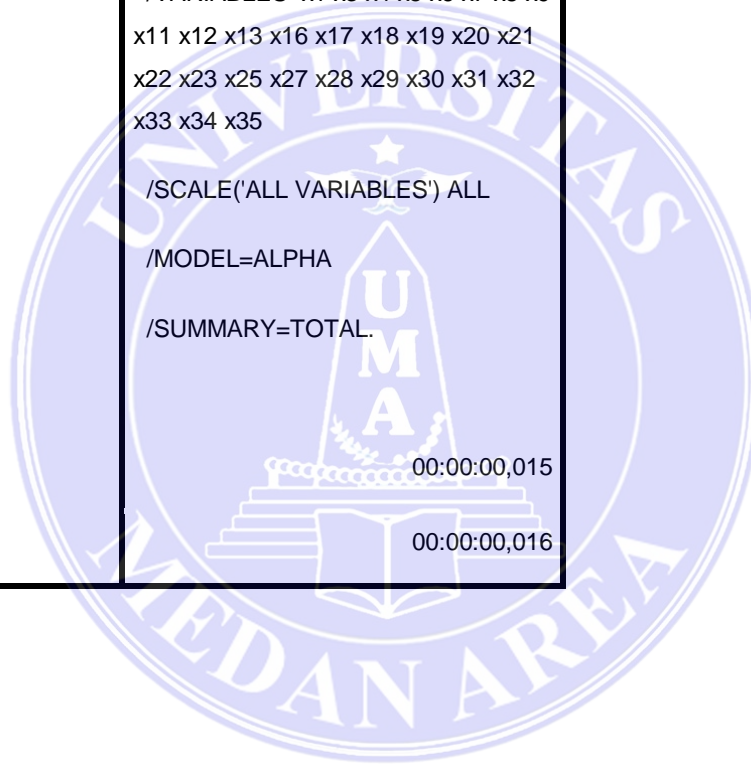
Resources

Processor Time

00:00:00,015

Elapsed Time

00:00:00,016



Scale: Kepuasan Kerja

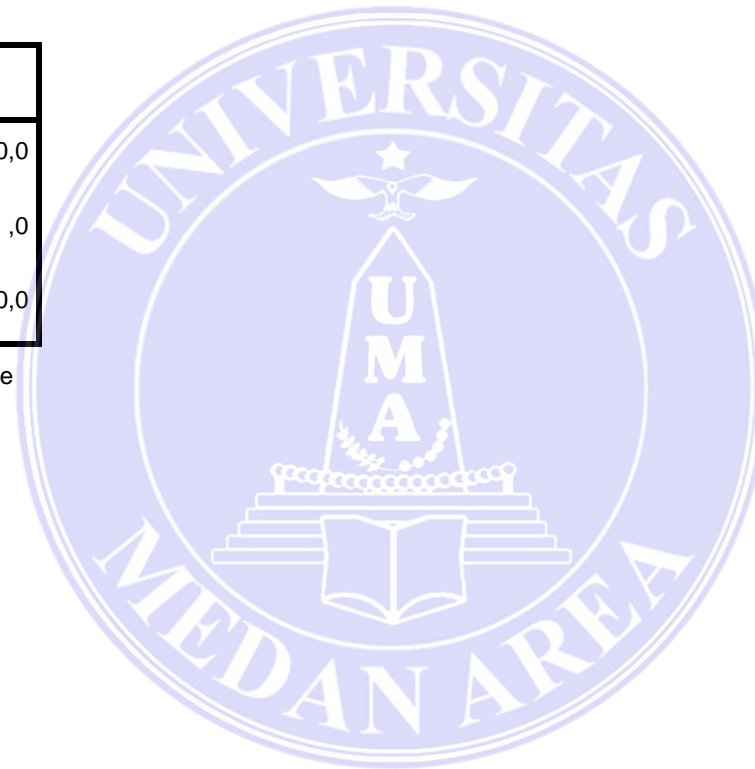
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

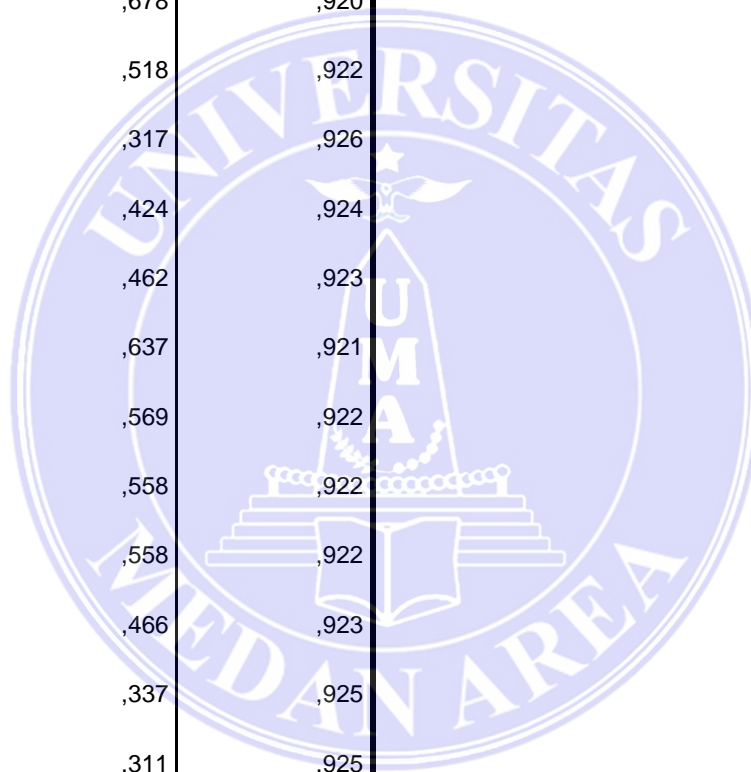
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	29



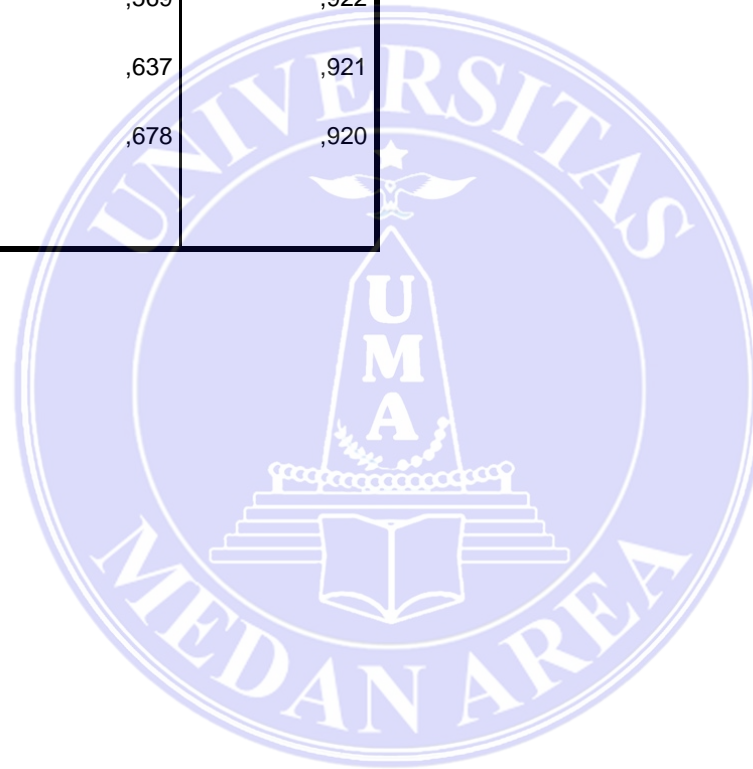
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	89,44	122,333	,637	,921
x3	89,28	125,430	,569	,922
x4	89,54	119,968	,678	,920
x5	89,44	122,333	,637	,921
x6	89,28	125,430	,569	,922
x7	89,06	128,139	,396	,924
x8	90,12	126,067	,424	,924
x9	89,34	126,474	,340	,925
x11	89,86	123,878	,558	,922
x12	89,78	123,685	,463	,923

x13	89,34	126,474	,340	,925
x16	89,54	119,968	,678	,920
x17	89,70	124,582	,518	,922
x18	90,60	125,755	,317	,926
x19	90,12	126,067	,424	,924
x20	90,14	124,776	,462	,923
x21	89,44	122,333	,637	,921
x22	89,28	125,430	,569	,922
x23	89,86	123,878	,558	,922
x25	89,86	123,878	,558	,922
x27	89,94	124,017	,466	,923
x28	89,82	127,375	,337	,925
x29	89,40	127,224	,311	,925
x30	89,44	122,333	,637	,921
x31	89,54	119,968	,678	,920



x32	89,54	119,968	,678	,920
x33	89,28	125,430	,569	,922
x34	89,44	122,333	,637	,921
x35	89,54	119,968	,678	,920



Explore

Notes

Output Created		11-Apr-2018 15:29:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel Fix setelah uji coba.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=Y X /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:03,813
	Elapsed Time	00:00:03,969

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi	70	100,0%	0	,0%	70	100,0%
Kepuasan Kerja	70	100,0%	0	,0%	70	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Komitmen Organisasi	Mean		56,99	1,158
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	54,68	
		Upper Bound	59,30	
	5% Trimmed Mean		57,12	

	Median		56,50	
	Variance		93,840	
	Std. Deviation		9,687	
	Minimum		32	
	Maximum		77	
	Range		45	
	Interquartile Range		13	
	Skewness		-,185	,287
	Kurtosis		-,256	,566
Kepuasan Kerja	Mean		76,47	1,510
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73,46	
		Upper Bound	79,48	
	5% Trimmed Mean		76,45	
	Median		76,00	

Variance	159,528	
Std. Deviation	12,630	
Minimum	49	
Maximum	106	
Range	57	
Interquartile Range	15	
Skewness	,127	,287
Kurtosis	-,145	,566

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	,075	70	,200*	,989	70	,782
Kepuasan Kerja	,082	70	,200*	,983	70	,445

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

1,00 Extremes (= <32)

3,00 3 . 899

4,00 4 . 2224

5,00 4 . 66789

15,00 5 . 000222222333334

16,00 5 . 5555566788899999

8,00 6 . 02222344



11,00 6 . 55555678899

5,00 7 . 00223

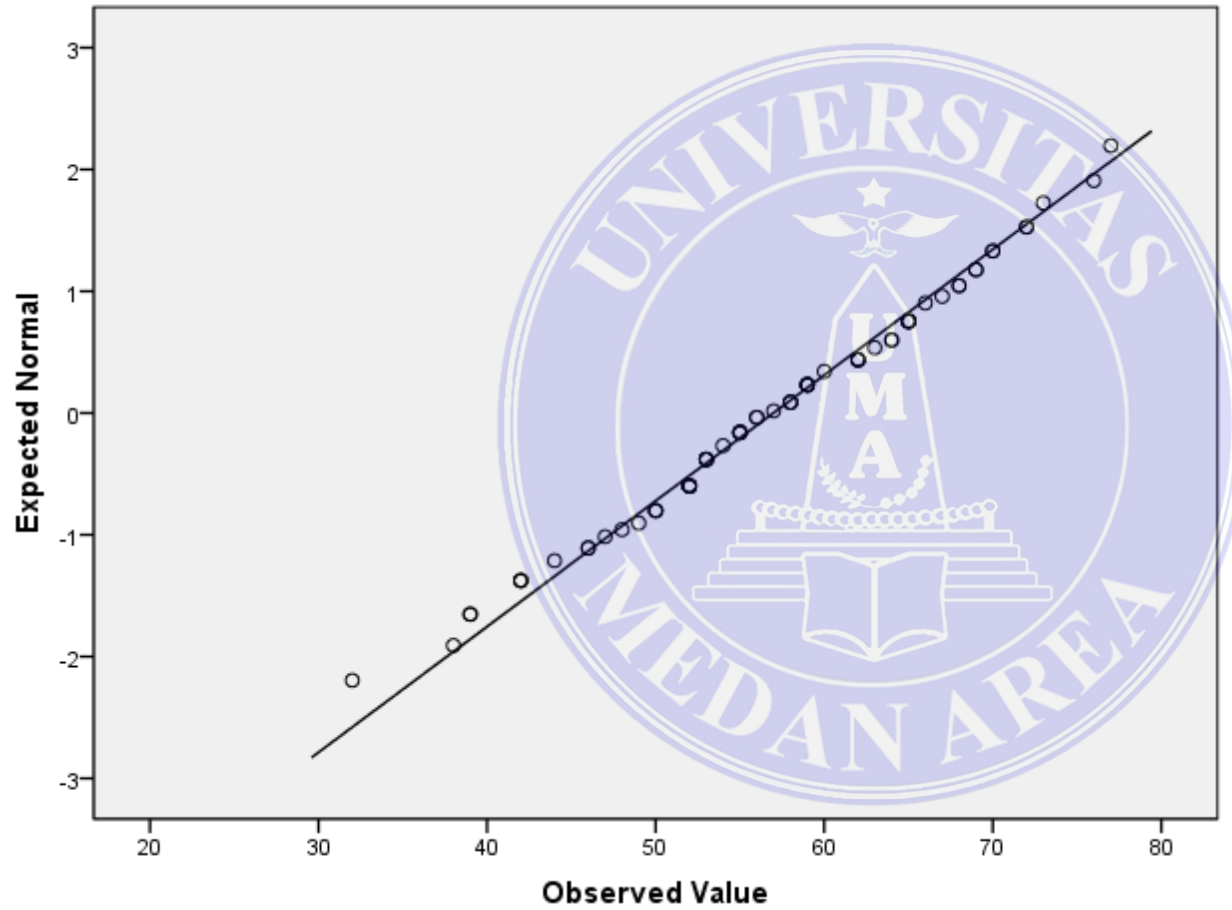
2,00 7 . 67

Stem width: 10

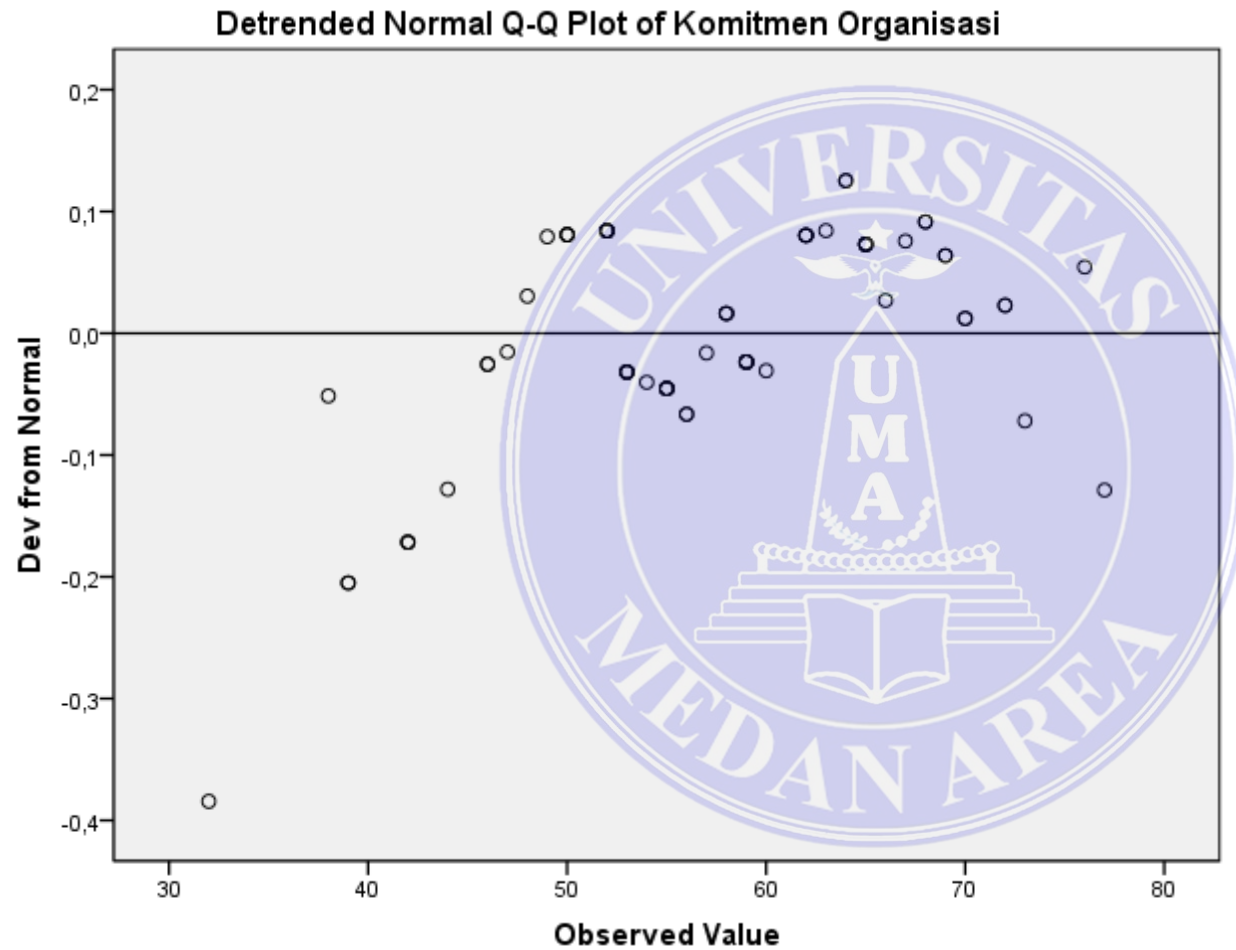
Each leaf: 1 case(s)



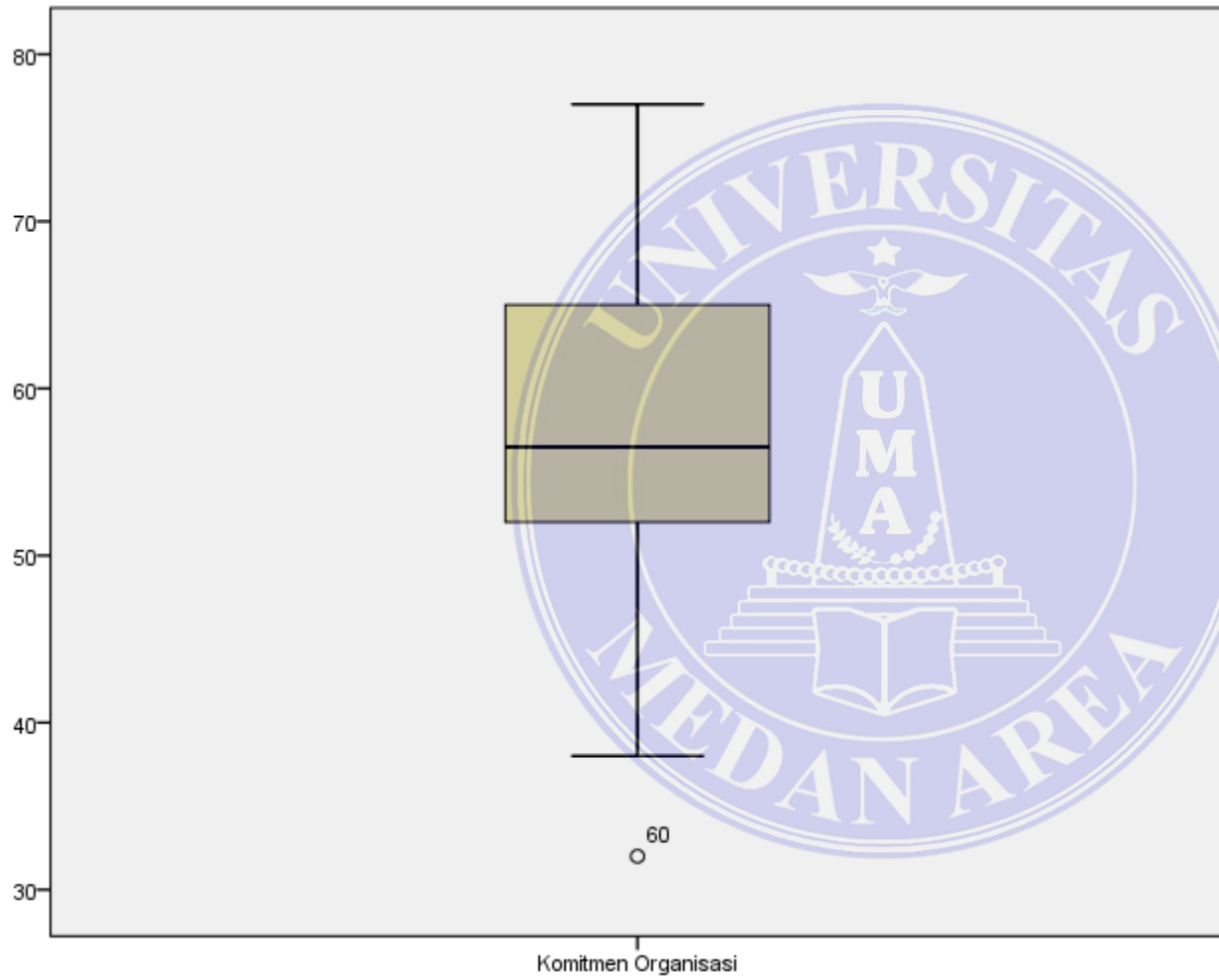
Normal Q-Q Plot of Komitmen Organisasi











Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

1,00	4 . 9
5,00	5 . 01559
16,00	6 . 1355667788899999
23,00	7 . 00000133444457788888899
12,00	8 . 012223335599
10,00	9 . 0023334468
2,00	10 . 04
1,00	Extremes (>=106)

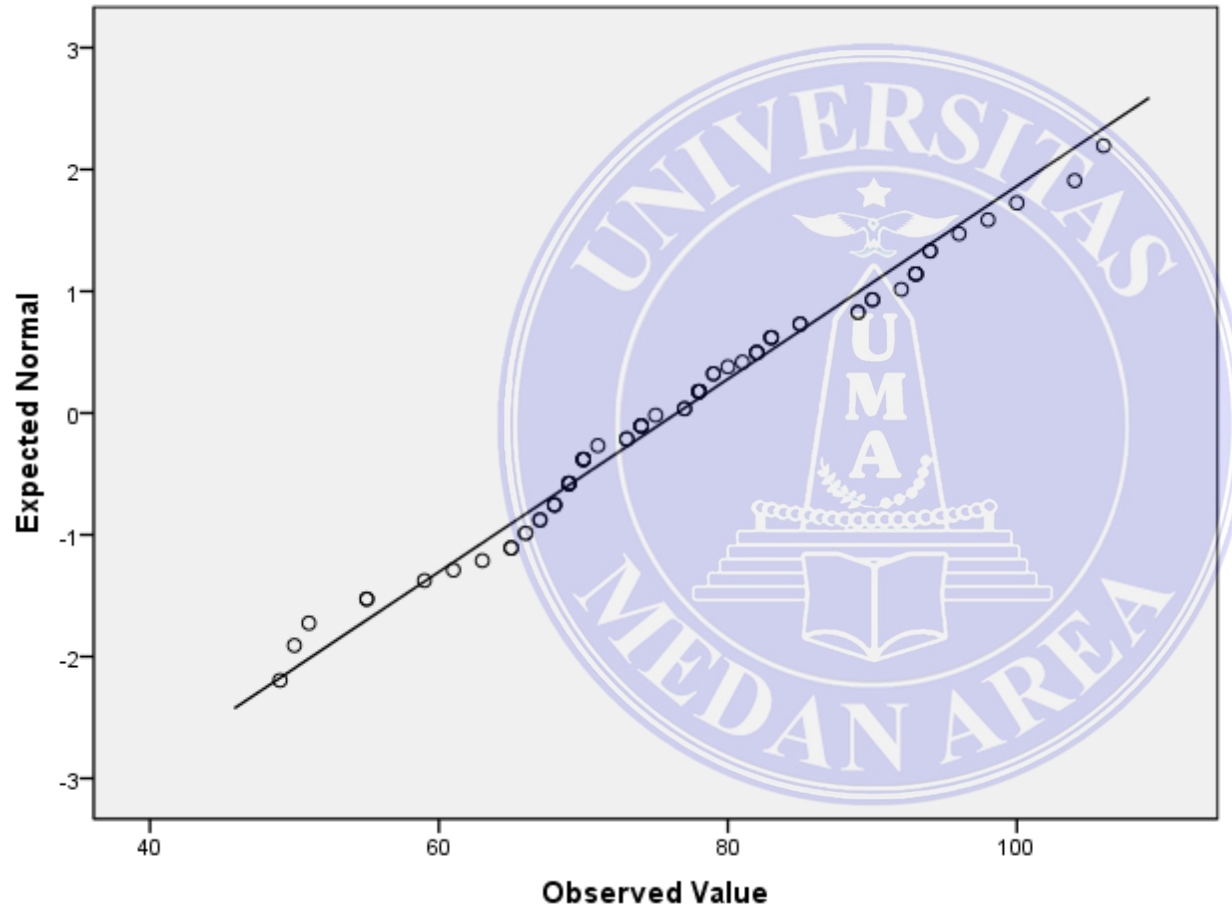
Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)



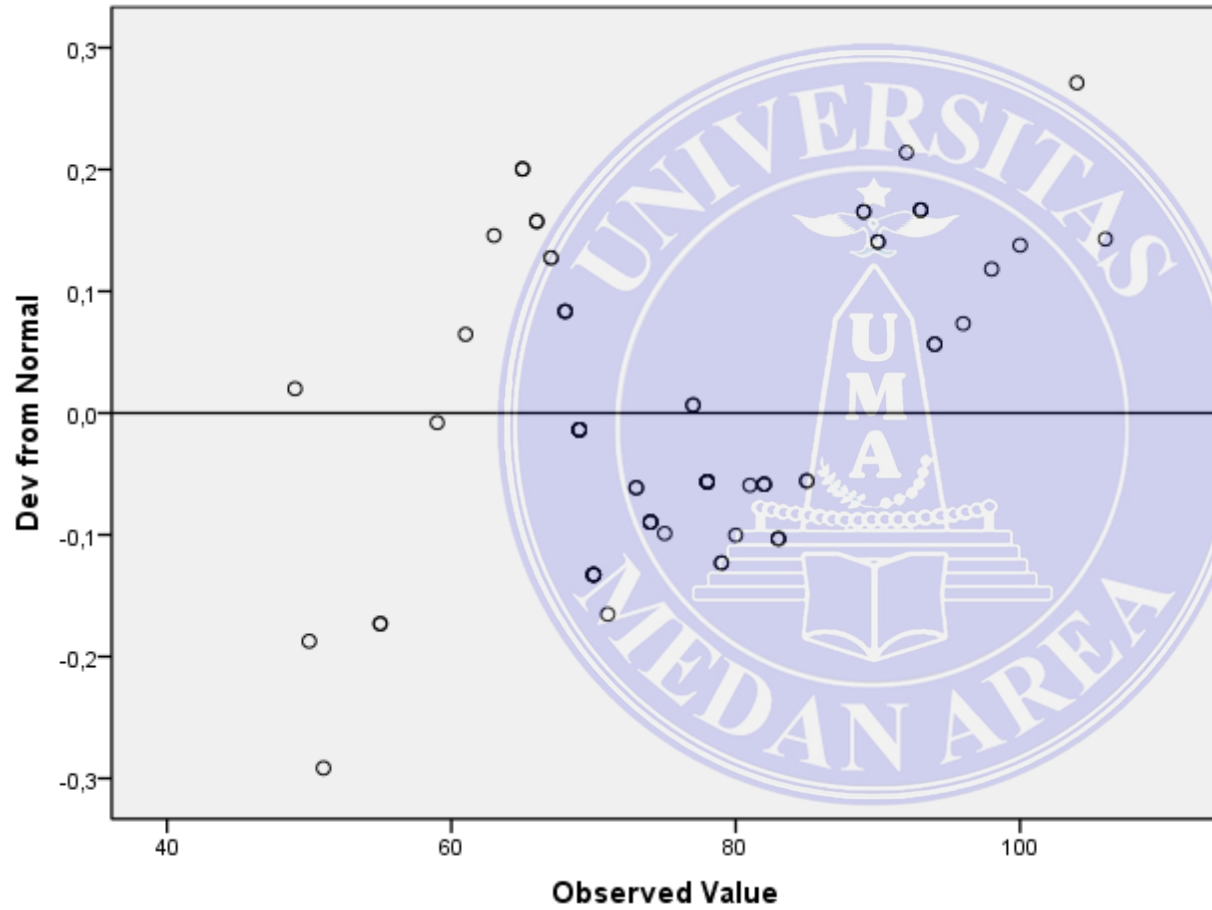


Normal Q-Q Plot of Kepuasan Kerja





Detrended Normal Q-Q Plot of Kepuasan Kerja



NPar Tests

Notes

Output Created		11-Apr-2018 15:31:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel Fix setelah uji coba.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Resources	Processor Time	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /MISSING ANALYSIS. 00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,015
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Means

Notes

Output Created		11-Apr-2018 15:34:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel Fix setelah uji coba.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		<pre>MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,015

Case Processing Summary

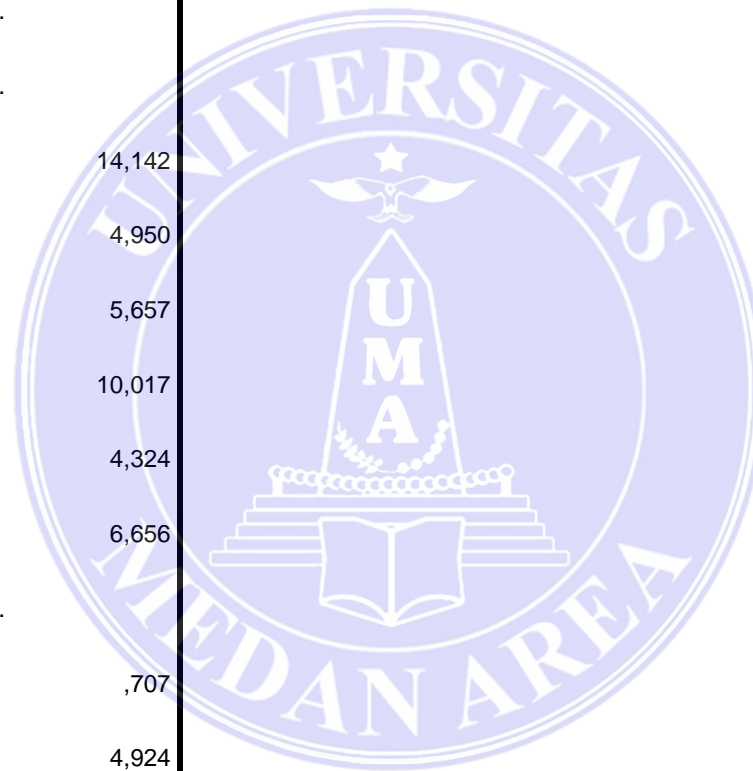
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	70	100,0%	0	,0%	70	100,0%

Report

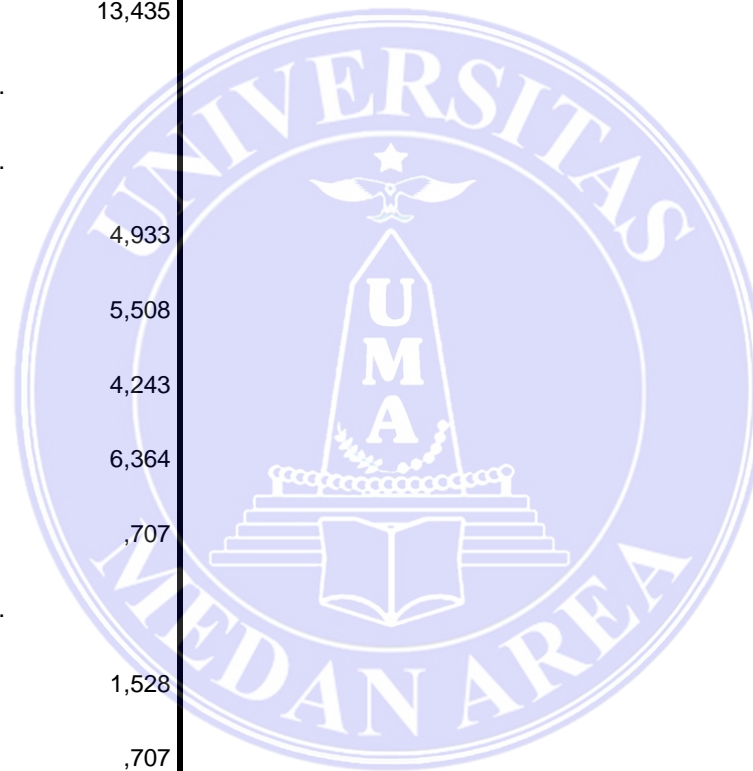
Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
49	32,00	1	.
50	38,00	1	.
51	42,00	1	.
55	39,00	2	,000

59	42,00	1	
61	55,00	1	
63	55,00	1	
65	54,00	2	14,142
66	51,50	2	4,950
67	54,00	2	5,657
68	52,33	3	10,017
69	55,20	5	4,324
70	56,40	5	6,656
71	56,00	1	
73	52,50	2	,707
74	52,25	4	4,924
75	53,00	1	
77	51,00	2	1,414



78	58,17	6	5,037
79	58,50	2	13,435
80	46,00	1	.
81	59,00	1	.
82	59,33	3	4,933
83	57,67	3	5,508
85	62,00	2	4,243
89	72,50	2	6,364
90	69,50	2	,707
92	67,00	1	.
93	64,67	3	1,528
94	69,50	2	,707
96	72,00	1	.
98	65,00	1	.



100	76,00	1 .	
104	73,00	1 .	
106	72,00	1 .	
Total	56,99	70	9,687

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	5209,736	34
		Linearity	4219,931	1
		Deviation from Linearity	989,805	33
	Within Groups		1265,250	35
	Total		6474,986	69

ANOVA Table

			Mean Square	F
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	153,228	4,239
		Linearity	4219,931	116,734
		Deviation from Linearity	29,994	,830
	Within Groups		36,150	
Total				

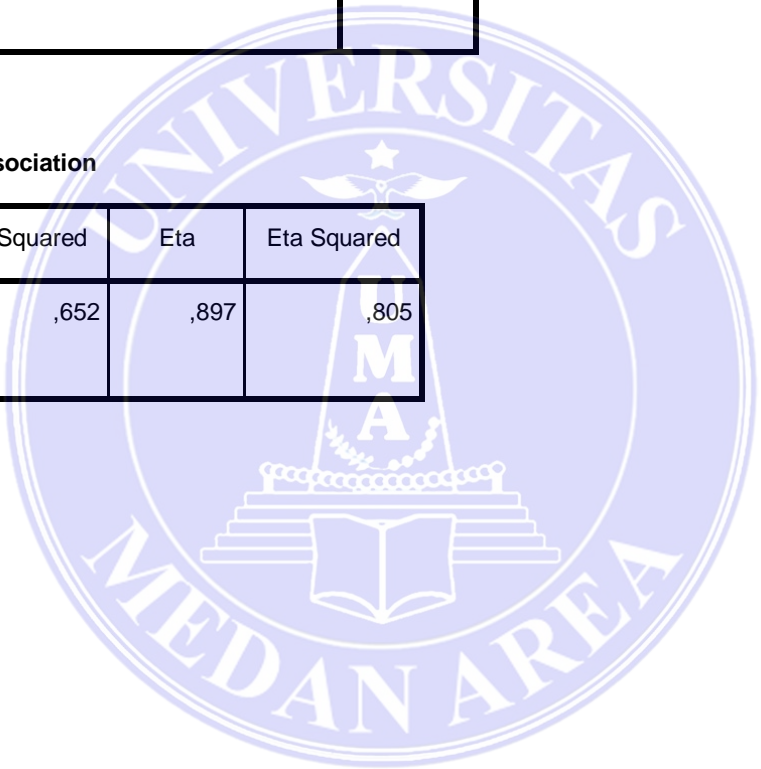
ANOVA Table

			Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,704

Within Groups	
Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	,807	,652	,897	,805

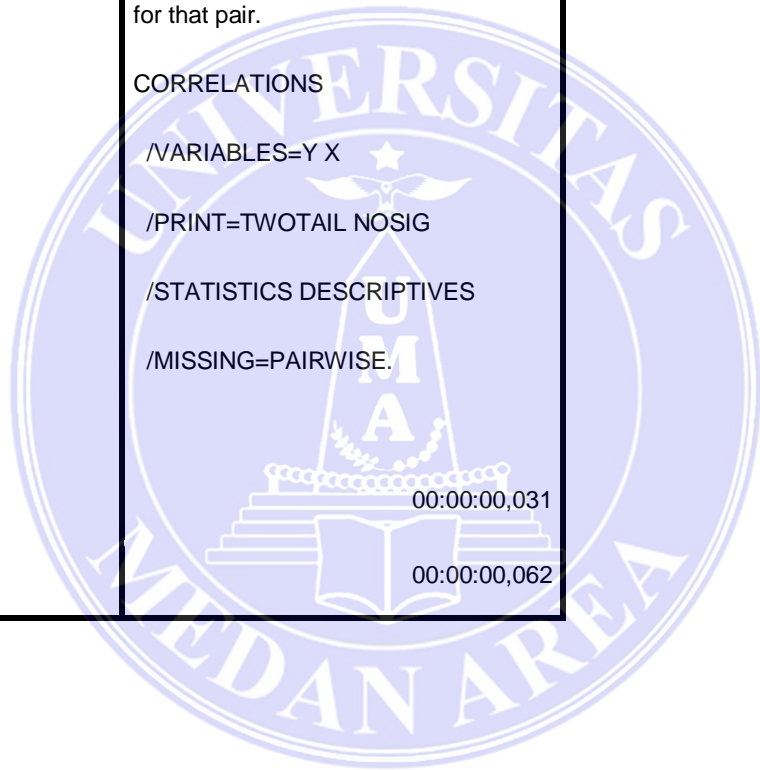


Correlations

Notes

Output Created		11-Apr-2018 15:38:16
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\Bahan seminar proposal kepuasan kerja\RICO\#WisudaBulan6\Wisuda Bulan 7 Rico\Data BAB IV Dan VMaster Tabel Fix setelah uji coba.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	<p>Cases Used</p> <p>Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p> <p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y X</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	<p>Processor Time 00:00:00,031</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,062</p>



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	56,99	9,687	70
Kepuasan Kerja	76,47	12,630	70

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 001 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	,807	,652	,897	,805

